

第 462 回石川地方最低賃金審議会

【資料目次】

• 第 56 期 石川地方最低賃金審議会委員名簿	1
• 石川地方最低賃金審議会運営規程/石川県最低賃金専門部会運営規程／ 石川地方最低賃金審議会 小委員運営会規程	3
• 令和 7 年度 石川地方最低賃金審議会開催状況	9
• 石川県最低賃金と特定（産業別）最低賃金審議状況の推移	11
• 令和 7 年度地方最低賃金審議会の審議結果の論点と考え方の整理（第 73 回中央 最低賃金審議会（令和 8 年 6 月 23 日） 資料より抜粋）	13
• 令和 7 年度 業務改善助成金、キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース） 申請受付件数（石川局）	35

別冊 1 各種経済指標

別冊 2 中央最低賃金審議会あて厚生労働大臣の諮問文（写）

別冊 2-2 令和 8 年度中央最低賃金審議会 第 1 回目安に関する小委員会
（令和 8 年 6 月 26 日）資料

別冊 3 石川地方最低賃金審議会 会長あて要請書及び関係資料

第56期 石川地方最低賃金審議会委員名簿

(令和8年7月1日現在・五十音順)

区分	氏 名	現 職
公益代表	おく い めぐみ	金沢学院大学 経済学部 教授
	た なか ひで お	株式会社 北國新聞社 論説委員会 副委員長
	なが さわ ひろ こ	坂井法律事務所 弁護士
	ふな ばし ひで あき	国立大学法人 金沢大学 大学院法学研究科 法務専攻 准教授
	むら い みつる	中村・村井法律事務所 弁護士
労働者代表	く の こう すけ	JAM北陸 副書記長
	さか い つとむ	UAゼンセン石川県支部 次長
	にし だ しょう	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会 石川地方協議会 事務局長
	はん だ ひろ し	日本労働組合総連合会石川県連合会 副事務局長
	やま だ ときみ	イオンリテールワーカーズユニオン 北陸信越グループ北陸ゾーン 副議長
使用者代表	あぜ うち かず お	一般社団法人 石川県経営者協会 専務理事
	こし やま ふみ お	株式会社月星製作所 取締役 上席執行役員
	しき なみ とし こ	株式会社シキナミ 代表取締役
	ふか み まさ ひろ	石川県中小企業団体中央会 事務局長
	やま した かつ ひろ	石川県商工会連合会 専務理事

【第56期任期:令和7年4月1日～令和9年3月31日】

石川地方最低賃金審議会運営規程

令和 3 年 7 月 8 日改正

(規程の目的)

第1条 この規程は、石川地方最低賃金審議会（以下「審議会」という。）の議事運営に関し、最低賃金法及び最低賃金審議会令に定めるもののほか、必要な事項について定めるものである。

(会議の招集)

第2条 審議会の会議（以下「会議」という。）は、会長が必要と認めたときのほか、石川労働局長（以下「労働局長」という。）又は5人以上の委員、若しくは労働者代表委員、使用者代表委員及び公益代表委員各1人以上を含む3人以上の委員から開催の請求があったとき、会長が招集する。

2 前項の規定により労働局長又は委員が会議の開催を請求しようとする場合には、付議事項及び希望期日を、少なくとも当該期日の1週間前までに、会長に通知しなければならない。

3 会長は、会議を招集しようとするときには、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも3日前までに、付議事項、日時及び場所を委員に通知するとともに、労働局長に通知するものとする。

4 委員の全員が新たに任命された場合、並びに会長及び会長代理ともに欠けた場合における会長を選挙するための会議は、労働局長が招集する。

5 第3項の規定は、前項の場合について準用する。

(小委員会)

第3条 会長は、審議会の議決により、特定の事案について事実の調査をし、又は細目にわたる審議を行うため、委員を指名して小委員会を設けることができる。

(委員の欠席)

第4条 委員は、病気その他の理由によって会議に出席できないときは、その旨を会長に速報するものとする。

2 委員は、旅行その他の事由によって長期間不在となるときは、あらかじめ会長に通知するものとする。

(会議における発言)

第5条 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。

2 委員は、会議において発言しようとするときには、会長の許可を受けるものとする。

3 審議会は、会長が必要があると認めるときは、委員でない者の説明又は意見を聞くことができる。

(会議の公開)

- 第6条 会議は原則として公開とする。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は会議を非公開とすることができる。
- 2 会長は、会議における秩序の維持のため、傍聴人の退場を命ずるなど必要な措置をとることができる。

(議事録)

- 第7条 会議の議事については、議事録を作成するものとする。
- 2 議事録及び会議の資料は、原則として公開とする。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は議事録の一部又は全部を非公開とすることができる。
- 3 前二項の規定は、小委員会について準用する。

(意見及び建議の提出)

- 第8条 会長は、審議会において最低賃金法及び最低賃金審議会令に基づいて議決を行ったときは、答申書、建議書又は議決書を、それぞれ議事録の写を付して、その都度、労働局長に送付するものとする。

(小委員会の議事運営)

- 第9条 この規程に定めるもののほか、小委員会の議事運営に関し必要な事項は、小委員会の長が当該小委員会に諮って定める。

(規程の改廃)

- 第10条 この規程の改廃は、審議会の議決に基づいて行う。

附 則

(施行期日)

この規程は、平成21年6月26日から施行する。

石川地方最低賃金審議会
石川県最低賃金専門部会運営規程

令和3年7月8日改正

（規程の目的）

第1条 この規程は、石川地方最低賃金審議会に設置する石川県最低賃金専門部会（以下「専門部会」という。）の議事に関し、最低賃金法及び最低賃金審議会令に定めるもののほか、必要な事項について定めるものである。

（会議の招集）

第2条 専門部会の会議（以下「会議」という。）は、部会長が必要と認めたときのほか、石川労働局長（以下「局長」という。）又は公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員を含む3人以上の委員から開催の請求があったとき、部会長が招集する。ただし、第1回会議は、局長が招集する。

2 前項の規定により局長又は委員が会議の開催を請求しようとする場合には、付議事項及び希望期日を少なくとも当該期日の1週間前までに、部会長に通知しなければならない。

3 部会長は、会議を招集しようとするときには、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも3日前までに、付議事項、日時及び場所を委員に通知するとともに、局長に通知するものとする。

（委員の欠席）

第3条 委員は、病気その他の事由によって会議に出席できないときは、その旨を部会長に適当な方法で速報するものとする。

2 委員は、旅行その他の事由によって長期間不在となるときは、あらかじめ部会長に適当な方法で通知するものとする。

（会議における発言）

第4条 委員は、会議において発言しようとするときは、部会長の許可を受けるものとする。

（会議の公開）

第5条 会議は原則として公開とする。ただし、公開することにより、個人情報保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、部会長は会議を非公開とすることができる。

2 部会長は、会議における秩序の維持のため、傍聴人の退場を命ずるなど必要な措置をとることができる。

(議事録)

第6条 会議の議事については、議事録を作成するものとする。

2 議事録及び会議の資料は、原則として公開とする。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、部会長は議事録の一部又は全部を非公開とすることができる。

(報告)

第7条 部会長は、専門部会において最低賃金法及び最低賃金審議会令に基づいて議決を行ったときは、その都度、石川地方最低賃金審議会会長に報告するものとする。

(雑則)

第8条 この規程に定めるもののほか、議事及び運営に関し必要な事項は、専門部会の議決に基づいて行う。

附 則

(施行期日)

この規程は、平成21年7月30日より施行する。

石川地方最低賃金審議会小委員会運営規程

(目的)

第1条 この規程は、石川地方最低賃金審議会（以下「審議会」という。）に設置する小委員会（以下「運営小委員会」という。）の議事に関し、最低賃金法、最低賃金審議会令及び石川地方最低賃金審議会運営規程に定めるもののほか、必要な事項について定めるものである。

(審議事項)

第2条 運営小委員会は、審議会運営の基本的な事項について審議し又は意見を交換するものとする。

(委員長)

第3条 運営小委員会に委員長を置く。

2 委員長は、公益を代表する委員のうちから選任する。

3 委員長に事故があるときは、あらかじめ前項の規定の例により選任された者が委員長の職務を代理する。

(会議の招集)

第4条 運営小委員会の会議（以下「会議」という。）は委員長が必要と認めたときのほか、石川労働局長（以下「局長」という。）又は3人以上の委員から開催の請求があったとき、委員長が招集する。ただし、第1回会議は、審議会会長が招集する。

2 前項の規定により局長又は委員が会議の開催を請求しようとする場合には、付議事項及び希望期日を、少なくとも当該期日の1週間前までに、委員長に通知しなければならない。

3 委員長は、会議を招集しようとするときは、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも3日前までに、付議事項、日時及び場所を委員に通知するものとする。

(委員の欠席)

第5条 委員は、病気その他の事由によって会議に出席できないときには、その旨を委員長に速報するものとする。

2 委員は、旅行その他の事由によって長期間不在となるときは、あらかじめ委員長に適当な方法で通知するものとする。

(会議における発言)

第6条 委員長は、会議の議長となり、議事を整理する。

2 委員は、会議において発言しようとするときは、委員長の許可を受けるものとする。

3 委員会は、委員長が必要と認める場合においては、委員でない者の説明又は意見を聞くものとする。

(会議における議決)

第7条 運営小委員会の議事は、委員で会議に出席したものの過半数をもって決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。

(会議の公開)

第8条 会議は原則として公開とする。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見交換若しくは意思決定の中立性が損

- なわれるおそれがある場合等には、委員長は会議を非公開とすることができる。
- 2 委員長は、会議における秩序の維持のため、傍聴人の退場を命ずるなど必要な措置をとることができる

(審議会への報告)

第9条 委員長は、会議の審議結果について、その都度、審議会会長に報告するものとする。

(規程の改廃)

第10条 この規程の改廃は、運営小委員会の議決に基づいて行う。

附 則

(施行期日)

この規程は、令和7年8月21日から施行する。

令和7年度 石川地方最低賃金審議会 開催状況

地域別最低賃金審議会			
	月 日		審議事項
本審議会	第457回	7月10日(木)	・会長及び会長代理の選任 ・運営規程 ・地域別最賃の改正諮問 ・専門部会の設置
	第458回	8月1日(金)	・最低賃金金額改定の目安について ・賃金改定状況調査報告 ・最低賃金基礎調査報告
	第459回	8月12日(火)	・石川県最低賃金の改正決定について
	第460回	8月28日(木)	・改正決定の異義申出について ・特定最賃の改正決定の必要性の有無
	第461回	令和8年 3月11日(水)	・特定最賃改正申出の意向確認
専門部会	第1回	8月1日(金)	・部会長及び部会長代理の選出 ・関係労使の意見聴取 ・石川県最低賃金の改正金額について
	第2回	8月6日(水)	・最低賃金金額改定の目安について ・改正審議
	第3回	8月7日(木)	・改正審議
	第4回	8月8日(金)	・改正審議
	第5回	8月12日(火)	・改正審議 ・部会結審

特定(産業別)最低賃金専門部会			
	月 日		審議事項
機・自 合同部会	第1回	10月15日(水)	・部会長、部会長代理の選任 ・運営規程 ・改正審議 ・部会結審
電機部会	第1回	10月15日(水)	・部会長、部会長代理の選任 ・運営規程 ・改正審議
百貨店部会	第1回	10月3日(金)	・部会長、部会長代理の選任 ・運営規程 ・改正審議
	第2回	10月7日(火)	・改正審議
	第3回	10月24日(金)	・改正審議 ・部会結審

紡績部会	開催なし
------	------

石川県 最低賃金額の推移（平成27年度～令和7年度）

		H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
地域別最低賃金	石川県最低賃金	735	757	781	806	832	833	861	891	933	984	1,054
	引上額（円）	17	22	24	25	26	1	28	30	42	51	70
	引上率（％）	2.37	2.99	3.17	3.20	3.23	0.12	3.36	3.48	4.71	5.47	7.11
	目安額	16円	22円	24円	25円	26円	示さず	28円	30円	40円	50円	63円
	発効年月日	H27.10.1	H28.10.1	H29.10.1	H30.10.1	R1.10.2	R2.10.7	R3.10.7	R4.10.8	R5.10.8	R6.10.5	R7.10.8
	審議状況	○	○	○	○	○	○	○	○	○	●	●
特定（産業別）最低賃金	綿紡績等 ※1	時間額（円）	745	758	782	(石川県最低賃金適用)						
		引上額（円）	10	13	24							
		引上率（％）	1.36	1.74	3.17							
		発効年月日	H27.12.31	H28.12.31	H29.12.31							
		採決状況	○	○	○							
	機械器具等 ※2 自動車等 ※3	時間額（円）	849	863	880	900	920	946	971	1,000	1,040	1,090
		引上額（円）	13	14	17	20	20	24	25	29	40	50
		引上率（％）	1.56	1.65	1.97	2.27	2.22	2.60	2.64	2.99	4.00	4.81
		発効年月日	H27.12.31	H28.12.31	H29.12.31	H30.12.31	R1.12.31	R3.12.31	R4.12.31	R5.12.31	R6.12.31	R7.12.31
		採決状況	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	電子部品等 ※4	時間額（円）	795	810	826	847	868	870	923	963	1,008	1,064
		引上額（円）	14	15	16	21	21	2	27	40	45	56
		引上率（％）	1.79	1.89	1.98	2.54	2.48	0.23	3.01	4.33	4.67	5.56
		発効年月日	H27.12.31	H28.12.31	H29.12.31	H30.12.31	R1.12.31	R2.12.31	R4.12.31	R5.12.31	R6.12.31	R7.12.31
		採決状況	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	百貨店等 ※5	時間額（円）	800	811	820	840	860	865	915	950	994	1060
		引上額（円）	10	11	9	20	20	5	25	35	44	66
		引上率（％）	1.27	1.38	1.11	2.44	2.38	0.58	2.81	3.83	4.63	6.64
		発効年月日	H27.12.31	H28.12.31	H29.12.31	H30.12.31	R1.12.31	R2.12.31	R4.12.31	R5.12.31	R6.12.31	R7.12.31
		採決状況	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

(○：全会一致 ●：使用者側反対 ●：使用者側一部反対 ▲：労働者側反対 ▼：労働者側反対（一部退席） ▲：労働者側一部反対)

- ※1 石川県綿紡績、化学繊維紡績、毛紡績、その他の紡績、染色整理、綱、漁網、網地製造業最低賃金
- ※2 石川県金属素材製品、ホルト・ナット・リベット・小ねじ・木ねじ等、その他の金属製品、はん用機械器具、生産用機械器具、配電用電気機械器具、産業用電気機械器具製造業最低賃金
- ※3 石川県自動車・同附属品、自転車・同部分品製造業最低賃金
- ※4 石川県電子部品・デバイス・電子回路、民生用電気機械器具、電子応用装置、情報通信機械器具製造業最低賃金
- ※5 石川県百貨店、総合スーパーマーケット最低賃金

令和7年度地方最低賃金審議会の審議結果を踏まえた論点と考え方の整理

令和8年6月23日

1 令和7年度の地域別最低賃金の審議結果と課題

令和7年度の地域別最低賃金については、令和7年9月5日までに全ての地方最低賃金審議会で答申が出され、全国加重平均で1,121円、過去最大66円の引上げとなった。

令和7年度は、中央最低賃金審議会において、A・Bランク63円、Cランク64円と、昭和53年度に目安制度が始まって以降、最も高い引上げ額の目安（以下「目安額」という。）が提示された。また、この目安額を踏まえ、地域ごとに異なる経済状況等も考慮の上、各地方最低賃金審議会における審議の結果、39道府県で目安額を上回る答申が出され、うち11県では、目安額を10円以上上回る高い引上げ額となった。

また、発効日についても、11月以降を発効日とする地域が27府県に達し、令和8年1月1日以降を発効日とする地域も6県あった。

これら令和7年度の地方最低賃金審議会の審議結果を踏まえると、

- ・ 目安額を大幅に上回る答申は、近隣県等との競争や最下位回避の意識の下、地域の実態と乖離した引上げとなったのではないかといった、審議に対する疑義がメディア等から呈されたこと
- ・ 地域ごとに発効日に大きなばらつきが生じ、一時的に地域間格差が拡大するほか、年度ごとに発効時期が大幅に変動することで、労使双方の予見可能性が損なわれるおそれがあること

等の課題があったと考えられる。

そこで、今般、中央最低賃金審議会「目安制度の在り方に関する全員協議会（以下「全員協議会」という。）」において、令和8年度以降の審議に向けて、主にこれら2つの事項について課題の整理と対応方針の整理を行うこととした。

2 近隣県等との過度な競争意識や最下位回避の意識による地域の実態と乖離した引上げについての考え方

(1) 課題

- 最低賃金法（昭和34年法律第137号）第9条第2項において、「地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない」と規定されており、法定3要素のデータに基づく審議が原則である。また、「中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会報告」（令和5年4月6日）においても、「最低賃金法第9条第2項の3要素のデータに基づき労使で丁寧に議論を積み重ねて目安を導

くことが非常に重要であり、今後の目安審議においても徹底すべきであることについて合意が得られた」とされたところ。

- 一方で、令和7年度の地方最低賃金審議会では、近隣県等の答申が出た後で審議を行うために、審議会日程を後ろ倒しにする動きも一部に見られ、近隣県等や同じランク内での過度な競争意識や最下位回避の意識の中で、高い引上げ額となったのではないかと指摘がある。
- また、全員協議会の議論の中では、目安額に大幅な上乗せをする地域が多数生じる状況が今後も続くのであれば、目安制度の在り方自体を議論する必要があるのではないかと、この意見もあった一方、これらの審議結果の背景には、目安を超える最低賃金の引上げが行われた場合の特別な対応として、補助金等による政府の支援が示されたことなど、令和7年度の特殊事情があったのではないかと、この意見も出された。

(2) 対応方針

- 令和5年に開催された全員協議会では、「最低賃金法第9条第2項¹の3要素のデータに基づき労使で丁寧に議論を積み重ねて目安を導くことが非常に重要であり、今後の目安審議においても徹底すべきであること」を確認し、合意が得られたところであり、今後も、この基本的な考え方に基づいて、中央及び地方最低賃金審議会での審議を行うべきである。
- とりわけ、近隣県等との金額のみの比較だけで当該地域の最低賃金額を決めることや、最下位を避けたいという動機から、地域の実態と乖離した引上げ額を導き出すことは適切でなく、法定3要素のデータを総合的に考慮して地域別最低賃金額を決定すべきである。
- 審議の結果、示された最低賃金額だけを捉えて「高すぎる」「低すぎる」との批判が生じることは適当でなく、目安額に大幅な上乗せをするのであれば、その判断理由を地方最低賃金審議会の公益委員見解等で明らかにすべきである。
- なお、令和7年度の審議では、一部で、地方最低賃金審議会の開催を予定していたものの、審議せずに審議日程を延期する動きも見られたが、これが仮に他地域の審議結果のみをもって当該地域の最低賃金額を決めたいとの意向によるものだとすれば、法定3要素のデータに基づく審議という最低賃金額の決め方そのものへの疑義を生じかねないことに留意が必要である。
- また、特に前年度、例年以上に高い引上げを行った場合、翌年度の審議では、その影響等を公労使委員間で確認した上で、当該年度の審議を行うべき

¹ 地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない。(最低賃金法第9条第2項)

である。

- 地方最低賃金審議会において、総合指数など様々な指標を活用し、全国における当該地域の位置づけを踏まえて地域別最低賃金額を決める事例も見られる。総合指数などの様々な指標を活用することは、地域の法定3要素の状況を勘案する際の一つの方法だと考えられるが、可能な限り最新のデータを用いて、法定3要素それぞれのデータを確認すべきである。その上で、他地域との比較を行う上では、当該地域の日本全体での位置づけを総合的に考慮すべきである。
- また、中央最低賃金審議会 で用いられた指標のうち、一部について都道府県別データがなく、地方最低賃金審議会委員が対応に苦慮しているという意見があった。厚生労働省は、当該年度の中央最低賃金審議会の審議で用いたデータのうち、都道府県別データがないものについて、利用可能な資料やデータの参考事例等の丁寧な情報提供に努めることとする。

3 発効日についての考え方

(1) 課題

- 金額改正の発効日について、最低賃金法第14条第2項では、「公示の日から起算して30日を経過した日（公示の日から起算して30日を経過した日後の日であつて当該決定において別に定める日があるときは、その日）から」とされている。従前は、多くが「公示日から起算して30日を経過した日」から発効する法定発効であり、指定日発効について議論するケースは少なかった。
- 令和7年度は、中央最低賃金審議会の「令和7年度地域別最低賃金額改定の日安に関する公益委員見解」（令和7年8月4日）に「引上げ額とともに発効日についても十分に議論を行う」との記載が盛り込まれた。これを踏まえ、地方最低賃金審議会 で、引上げ額だけでなく発効日についても議論が行われた結果、特に、中央最低賃金審議会が示した目安額に10円以上の上乗せをするなど、地域別最低賃金額の大幅な引上げがあった11県において、指定日発効とした結果、発効日が例年に比べ大幅に後ろ倒しされる傾向が見られた。
- 令和7年度は指定日発効が急増し、過半数の27府県で11月以降の発効となったほか、10月1日発効の栃木県から令和8年3月31日発効の秋田県まで発効日に大きなばらつきが生じた。
- さらに、6県において発効日が令和8年1月以降となったが、これらの県では、地方最低賃金審議会において、
 - ・ 地域別最低賃金引上げに伴う影響率が他地域と比べて高いこと
 - ・ これまで目安額どおりの引上げが続いてきたことから、令和7年度の大幅引上げは県内企業にとってインパクトが大きいことなどの点について公労使委員間で議論が行われた結果、発効日が例年と比べて

大幅に後ろ倒しされることとなったものである。

- 一方で、地域間の発効日の極端なばらつきは、最低賃金制度の全国的な整合性の観点のほか、一時的に地域間格差が拡大することや、仮に年度ごとに発効時期が大幅に変わるのであれば、労使双方の予見可能性を損なうおそれがあることなどの課題があるものと考えられる。
- 発効日の在り方については、一部の地方最低賃金審議会から、
 - ・ 地方に委ねることなく、法律の中立性、斉一性を踏まえ、中央において責任をもって結論を導き出すよう要望する
 - ・ 中央最低賃金審議会において、発効日の在り方や留意すべき点などについて考え方を示した上で、地方最低賃金審議会において議論を深めることが適当である
 - ・ 発効日の後ろ倒しを当該地域のみで実施した場合、他地域とのバランスの問題が生じるため、制度改正を含め、中央最低賃金審議会でも議論すべき等の意見や要望が出されている。
- 全員協議会の議論において、次のような課題意識が示された。
 - ・ 地方から、発効日をどのように決めれば良いのか分からないという声が多く上がっており、一定の目安を示してほしいという意見も聞かれる。地方最低賃金審議会の委員が考えるべき方向性や考慮要素をある程度明確に示す必要があるのではないか。
 - ・ 発効日の決め方について、地方最低賃金審議会の委員の中に迷いや混乱が生じているように思う。中央最低賃金審議会として地方最低賃金審議会に対し、期待していることをメッセージとして改めて示すべきではないか。
 - ・ 「支払い準備」の解釈が過度に柔軟に広がると発効日の後ろ倒しの歯止めがきかなくなるため、一定程度定義し、メッセージとして発出する必要があるのではないか。

(2) 発効日の後ろ倒しの背景と影響の確認

- 地域の実情を把握するため、まずは令和7年度の審議において、越年発効となった6県を含め発効日が後ろ倒しとなった府県の背景と賃上げへの影響を確認した。
(越年発効となった背景)
- 越年発効となった背景については、参考資料1のとおり、県により様々ではあるものの、熊本県を除く5県が、高い引上げ額に言及していた。
(発効日の後ろ倒しや越年発効の影響(企業や事業所への調査))
- 発効日が越年した県における求人賃金の状況について、ハローワークで受理したパートタイムの新規求人賃金を用いて確認したところ、3月発効の群

馬県・秋田県の両県において、令和7年度改定後の地域別最低賃金額を下回る求人の割合（未達求人割合）は、令和7年7月時点では約6割（群馬県：54.0%、秋田県：66.0%）であったところ、同年12月時点で約4割に減少し、令和8年1月時点で3割弱、2月時点で約1割となった（参考資料2）。

同じ企業を対象に継続して調査したものではないことに留意が必要であるが、本データを令和7年7月の未達求人割合に対する各月の未達求人割合の比率で見ると、群馬県（令和8年3月1日発効）の場合、令和7年12月で約7割（70.7%）、令和8年1月で5割、令和8年2月で1割弱（8.3%）に、秋田県（令和8年3月31日発効）の場合、令和7年12月で6割強（62.6%）、令和8年1月で約4割（40.6%）、令和8年2月で3割弱（28.9%）、令和8年3月に5%台（5.6%）となった。なお、本データはハローワークで受理した新規求人賃金に関するものであり、求人を出した企業が自社従業員の最低賃金近傍労働者の賃上げを行った時期を表したものではないことに留意する必要がある。

- 発効日が例年より後ろ倒しされたことの中小企業への影響に関して、独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査を用いた厚生労働省の集計によると、必ずしも地域別最低賃金額の改定による賃上げではない点に留意が必要²だが、令和7年度の地域別最低賃金の発効日が例年より後ろ倒しされ令和7年11月から令和8年3月までの間であった27府県に本社のある中小企業のうち、約8割の企業が「賃金の引上げ時期に影響はない」と回答した一方、約2割の企業は「引上げ時期を遅らせた（遅らせる予定である）」と回答し、その割合は発効日が遅いほど高くなった。また、発効日が後ろ倒しされたことによる企業経営等への様々な影響について、約8割の企業が「特に影響はない」と回答した一方、約1割の企業は「賃金引上げに向けて準備期間が確保できた」と回答し、同じくその割合は発効日が遅いほど高くなった。（参考資料3）
- さらに、令和7年度の地域別最低賃金の発効日が令和8年1月から3月までの間であった6県の労働局において、地域別最低賃金の引上げの影響率が高い6業種³の中小企業・小規模事業者に対し、発効日が後ろ倒しになったことによる賃上げ時期への影響や、その受止め等についてヒアリングを行った。発効日の後ろ倒しを踏まえて賃上げ時期を遅らせたか否かについては、いずれの県でも、「例年より遅らせた」とする事業者もいれば「例年どおり」とする事業者もいた。「遅らせた」事業者の理由として、「賃上げ原資の確保」等

² 発効日が例年より後ろ倒しされたことの労働者への影響に関する厚生労働省の委託調査についても同様の点に留意が必要

³ ①製造業②運輸業・郵便業③卸売業・小売業④宿泊業・飲食サービス業⑤生活関連サービス業・娯楽業⑥サービス業（他に分類されないもの）

の準備期間のほか、「例年、最低賃金の発効時期に合わせている」との回答も多くあった。一方、「例年どおり」とする事業者の中には、「毎年決まった時期に賃上げを行うこととしている」との回答が多く、他に、「10月発効の他県の支社と合わせて賃上げを行った（福島県、飲食業等）」、「四国4県に支社があるので、一番早いところに合わせて賃上げしている（徳島県、運輸業）」、「（賃上げ時期に期限のある）県の補助金を利用するため（群馬県、製造業）」、「これまでと同じ時期に賃上げがあるという労働者の期待があった（福島県、運輸業）」などの回答があった。また、発効時期が例年より後ろ倒しされたことの受止めとして、「賃上げ原資の確保などの準備期間を確保することができた（熊本、生活関連サービス業）」、「人件費を削減できてありがたい（群馬、小売業等）」などの意見がある一方で、「3月末まで遅らせる必要はなく、10月末や11月初旬であれば準備は整う（秋田、飲食業）」、「他県から大幅に遅れるのは問題。地域内の事業所が足並みをそろえて賃上げできるようにした方が良い（徳島県、サービス業）」などの意見があった。（参考資料4）

（発効日の後ろ倒しや越年発効の影響（労働者への調査））

- 他方、発効日が例年より後ろ倒しされたことの労働者への影響に関して、厚生労働省の委託調査によれば、令和7年度の地域別最低賃金の発効日が令和8年1月から3月までの間であった6県に主な仕事の勤務先がある最賃近傍雇用者（ここでは、時間当たり賃金が勤務地の地域別最低賃金の1.1倍未満の非正規雇用労働者で1年以上勤務している者を指す。）のうち、約4割の労働者が「例年と変わらない時期に時間あたりの賃金の上昇があった」と回答した一方、3割台半ばの労働者が「遅れた」と回答した。また、地域別最低賃金の引上げ時期が遅れたことによる影響について、6割台半ばの労働者が「特に影響はなかった」と回答した一方、約2割の労働者が「時間あたり賃金が増える時期が遅れたため、仕事に対するモチベーションが下がった」、約1割の労働者が「時間あたり賃金が増える時期が遅れたため、家計に悪影響が生じた」と回答した。（参考資料5）
- また、同調査において、過去1年間で時間当たり賃金が増えた最賃近傍雇用者について、賃金が増えた時期を確認したところ、「わからない」を除いて、「2025年10月」が3割台半ばと最も多く、「2026年4月」が1割台半ばと次いで多かった。これを令和7（2025）年度の地域別最低賃金の発効日別にみると、令和8（2026）年1月に発効した4県に勤務地のある者では「2026年1月」が4割弱と最も多く、令和8年3月に発効した2県に勤務地がある者では「2026年4月」が約3割と最も多く、「2026年3月」が3割弱と次いで多かった。（参考資料6）

(3) 全員協議会における議論

- 発効日は、法的強制力を伴う地域別最低賃金の実効性を確実に担保する観点から、発効の時点を規定する最低賃金法第 14 条第 2 項に「公示の日から起算して 30 日を経過した日（公示の日から起算して 30 日を経過した日後の日であつて当該決定において別に定める日があるときは、その日）」とされている。
- こうした中で、望ましい発効日の時期や地方最低賃金審議会での審議における考慮要素等に関しては、未組織労働者にも春闘における賃上げ結果を速やかに波及させるという地域別最低賃金の改定の趣旨を踏まえると、引上げ額と引き換えに発効日が後ろ倒しされるのは本末転倒であり、早期発効が重要であるという意見があった。また、法定発効が基本であり、指定日発効は特別な理由がある場合に限り公労使で十分に議論した上で決定することを明確にすべきという意見があった。さらに、就業調整の問題など他制度の課題を最低賃金法の枠組みの中に持ち込むことは、最低賃金法の本来の趣旨を歪めるおそれもあるため、できる限り最低賃金法の目的に即して運用することが望ましいとの意見があった。
- 他方で、特に令和 7 年度においては、事業者の予想を大きく上回る高い引上げ幅となった地域もある中で、発効日が後ろ倒しされたことは、企業にとって、賃金原資の確保、給与規程の見直し、就業調整の抑制等の観点から一定の意義があったと考えられるという意見があった。また、発効日のばらつき自体が直ちに問題なのではなく、決定理由についての議論と説明が不十分だった点に課題があり、引上げ額と同程度の重みをもって発効日についても議論を尽くし、その理由を対外的に丁寧に説明することで納得性を高めることが重要であるという意見があった。さらに、地方最低賃金審議会が発効日について議論されたことは大きな進展だが、年度ごとに発効日が大幅に変動すると、労使ともに予見可能性を欠くとともに、年度によっては次の発効日までの期間が短くなることによるデメリットについても踏まえるべきであるという意見もあった。
- さらに、引上げ額と発効日の関係について、次の意見があった。
 - ・ 地方最低賃金審議会の審議では、金額と発効日を分けて議論するプロセスを踏むべきである。最低賃金法上も、地域別最低賃金額の決定原則（第 9 条第 2 項）と発効時期の規定（第 14 条第 2 項）が明確に分けられている。
 - ・ 中央最低賃金審議会の「令和 7 年度地域別最低賃金額改定の目安に関する公益委員見解」（令和 7 年 8 月 4 日）で「引上げ額とともに発効日についても十分に議論を行う」と示した趣旨は、発効日を交渉材料にして良いということではなく、引上げ額についてしっかり議論し、引上げを着実に実行できる発効日を地方最低賃金審議会の公労使委員間であわせて議論して決めてほしいという趣旨である。

- ・発効日の設定次第で、額では最下位を回避しつつ、企業側の準備期間を確保するなど、発効日がいわば「交渉材料」として扱われている。発効日が後ろ倒しされることで、名目の引上げ額と実際の引上げ効果との乖離が生じる状況となることは共通の認識とすべきである。物価上昇局面で発効日が遅れると、実質的な引上げ効果は更に低くなる。

(4) 対応方針

- 公労使委員それぞれが、発効日が引上げ額との間で「交渉材料」となっていることへの課題意識や、地方最低賃金審議会における公労使委員間の建設的な議論につながる基盤や指針を示すべきではないかとの認識を示した。そこで、議論を踏まえて、発効日の在り方について、次の基本的考えを確認した。
 - ・発効日は、法的強制力を伴う地域別最低賃金の実効性を確実に担保する観点から、発効の時点を規定する最低賃金法第14条第2項に「公示の日から起算して30日を経過した日（公示の日から起算して30日を経過した日後の日であつて当該決定において別に定める日があるときは、その日）」とされており、指定日発効⁴とする場合は、その必要性について広く理解を得られるかなどの観点から、各地方最低賃金審議会の公労使委員間で、十分に議論して決定すること。
 - ・発効日について、大幅な引上げ額を確保するための過度な交渉材料とすべきではない。発効日に関する主な考慮要素として、全員協議会で示された課題、労働者の生活や企業経営に与える影響、例えば災害など様々な地域の事情について、公労使委員間で十分に議論した上で、発効日について判断すること。特に企業の支払いのための準備期間を主な理由として指定日発効とする場合、企業が賃金原資の確保や給与規程の見直し等に要する具体的な期間について、公労使委員間で十分に議論を行うこと。また、指定日発効とする場合には、その判断理由を地方最低賃金審議会の公益委員見解等で、できる限り明らかに示した上で決定すべきこと。
 - ・指定日発効とした地方最低賃金審議会においては、その影響等を把握した上で、翌年度の審議を行うべきであること。

4 その他

その他、ランク区分の見直しや、EU指令についての考え方に関して、委員から以下のような意見が出された。

⁴ 曜日の都合等により1日～数日程度ずらすようなケースは除く。

(1) ランク区分の見直し

- 今後の議論に向けて次のような意見が出されたが、一定の時間をかけて議論を尽くす必要があるとされた。
 - ・現在のランク区分は、額差の幅が大きいBランクと、ほとんど幅のないCランクという構造になっており、目安の示し方として、現在のA B C区分が妥当なのか改めて検討の余地がある。次の見直しでは、現在のA B C区分を前提とした入替えにとどまらず、ランク制度のフレームそのものの在り方について幅広く検討する必要がある。
 - ・ランク区分そのものが、地域間格差を生む一つの要因になっている側面がある。次の見直しでは、どのような指標や考え方に基づいてランクを区分するか、その手法自体についても検証する必要がある。

(2) EU指令についての考え方

- 今後の議論に向けて次のような意見が出されたが、一定の時間をかけて議論を尽くす必要があるとされた。
 - ・EU指令で示された賃金の中央値の 60%や平均値の 50%等の水準について議論する際は、均等待遇の見地から、所定内給与だけでなく特別給与も加味して見る必要がある。
 - ・物価や賃金が大きく変動する時代における合理性のある最低賃金の水準について、労働者の生計費や通常の事業の賃金支払能力の観点から、名目上の水準値がどれほど実質的な意味を持つのかについて、今後の議論の中で意識する必要がある。
 - ・日本と諸外国の賃金制度の違いや、OECDによる国際比較において各国のデータに含まれる賃金の範囲等を精査した上で議論を尽くす必要がある。

5 今後の取組について

- 中央最低賃金審議会は地方最低賃金審議会に対し、令和8年度以降、2及び3の考え方を踏まえた審議を行うことを要望する。
- 4（1）及び（2）について、全員協議会で引き続き議論を行うことで合意した。

発効日を令和8年1月1日以降に指定した県の根拠

参考資料1

都道府県名		発効日指定の根拠
秋田県 (令和8年3月31日) 【1,031円、 +16円(+8.4%)】 (参考) 影響率：29.3%	群馬県 (令和8年3月1日) 【1,063円、 +15円(+7.9%)】 (参考) 影響率：18.5%	・令和7年度の引上げ額は県内企業にとって予想を大きく上回るものであることや、最賃引上げの影響率は全国でも高い水準にあり(令和6年度全国3位)、令和7年度の引上げで更に影響率が高まることが想定。 ・このような状況から、企業の準備期間を十分に確保する必要性が他県と比較しても高く、制度上可能な最大限の準備期間を確保。
		・これまで目安を大幅に超える改定を行っていないかったことを受け、企業の準備期間を十分確保する必要性がある一方、企業における給料の締め日の状況や「1日」という県民への分かりやすさの観点を踏まえて、最大限の準備期間を確保。
福島県 (令和8年1月1日) 【1,033円 +15円(+8.2%)】 (参考) 影響率：21.9%	徳島県 (令和8年1月1日) 【1,046円 +3円(+6.7%)】 (参考) 影響率：27.4%	・過去に例を見ない大幅な引上げであること、官公需を含めた価格転嫁などの見直しが必要になること、年内発効とした場合、11～12月に「年収の壁」を超えないための働き控えが生じかねないことから、1月1日発効としたもの。
		・2年間で150円という全国でも例のない大幅引上げとなるため、十分な準備期間を確保する必要があること、年内発効とした場合、11～12月に「年収の壁」を超えないための働き控えが生じかねないことから、1月1日発効としたもの。
熊本県 (令和8年1月1日) 【1,034円、 +18円(+8.6%)】 (参考) 影響率：21.6%	大分県 (令和8年1月1日) 【1,035円、 +17円(+8.5%)】 (参考) 影響率：27.6%	・8月10日からの大雨で県内に大きな被害が生じたため、使側は復旧に時間を要するとして令和7年度は例年よりも指定日発効を強く要望した。労側は当初、最賃と今回の大雨被害は別の問題として早期発効を求めたものの、被害状況を踏まえて令和7年度に限った特殊事情として最終的に同意し、答申時期も考慮して発効日を1月1日とすることで労使が合意。
		・令和7年度の引上げ額は県内企業にとって予想を大きく上回るものであること、最賃引上げの影響も令和6年度時点で27.6%と高い水準であったが、令和7年度の引上げで更に高まること、年内発効とした場合、11～12月に「年収の壁」を超えないための働き控えが生じかねないことから、1月1日発効としたもの。

(注) 影響率は、「令和6年最低賃金に関する基礎調査」によるもので、令和6年度の各地方最低賃金審議会で使用された調査結果から算出した数値（全国平均23.2%）。事業所規模30人未満（製造業等は100人未満）が調査対象。

2 発効日について

引上げ後の最低賃金を下回ることとなるパートタイム求人の割合 (2025年7月～26年3月、新規求人、一般パートタイム、全国平均)

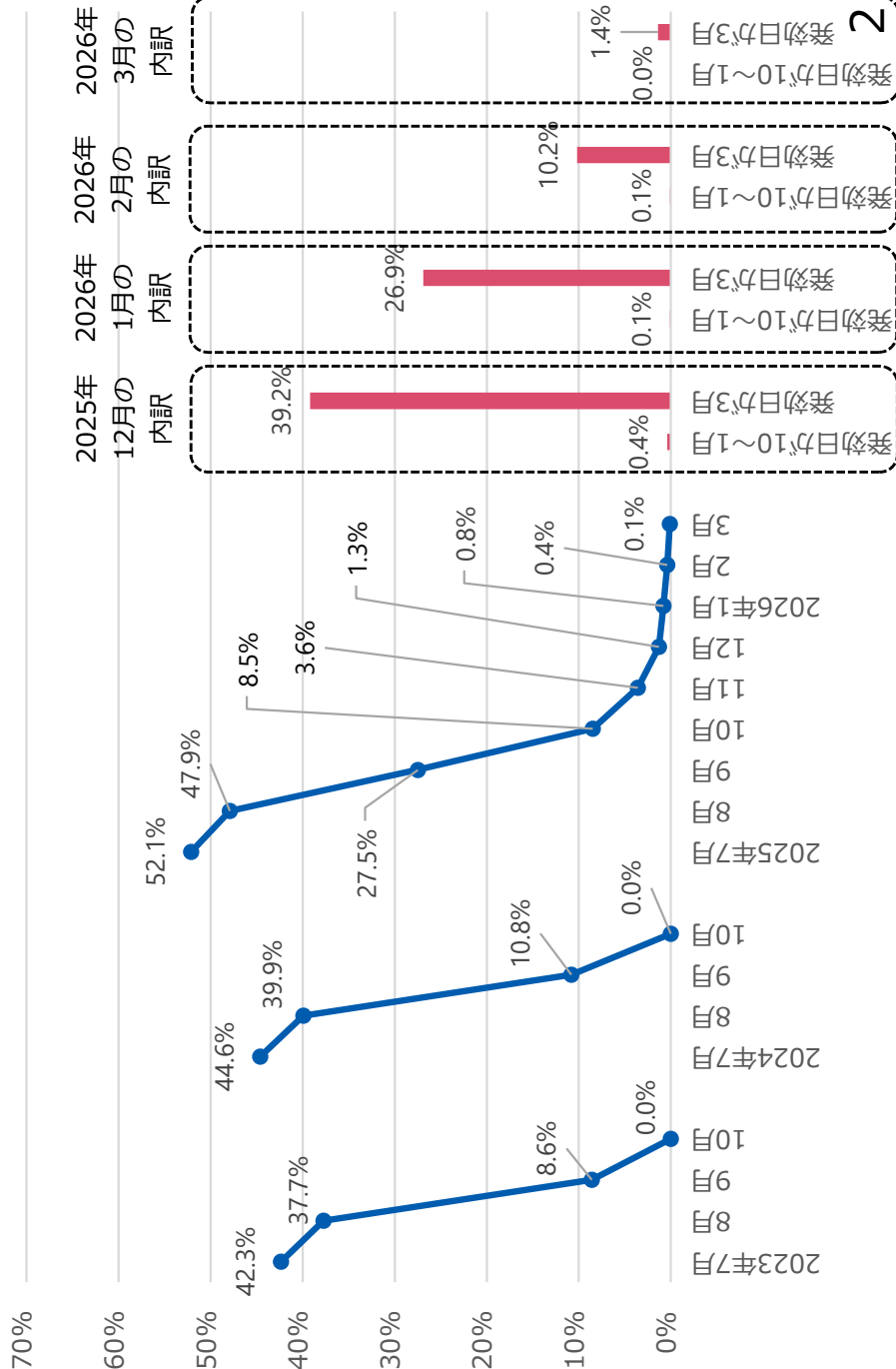
参考資料 2

○ ハローワークで受理したパートタイムの求人賃金を用いて、引上げ後の最低賃金を下回ることとなる求人の割合（以下、「未達求人割合」という。）を特別集計した。最低賃金との比較に用いる求人賃金は、各求人に記載された「支給額（基本給＋定額的に支払われる手当）」における「下限額」を用いた。

○ 令和7年度の全国平均の未達求人割合は、2025年7月は52.1%、8月は47.9%、9月は27.5%、10月は8.5%、11月は3.6%、12月は1.3%、2026年1月は0.8%、2月は0.4%、3月は0.1%となっている。発効日が3月の2県の未達求人割合についてみると、2025年12月は39.2%（発効日が10～1月の45都道府県では0.4%）、2026年1月は26.9%（同0.1%）、2月は10.2%（同0.1%）、3月は1.4%（同0.0%）となっている。

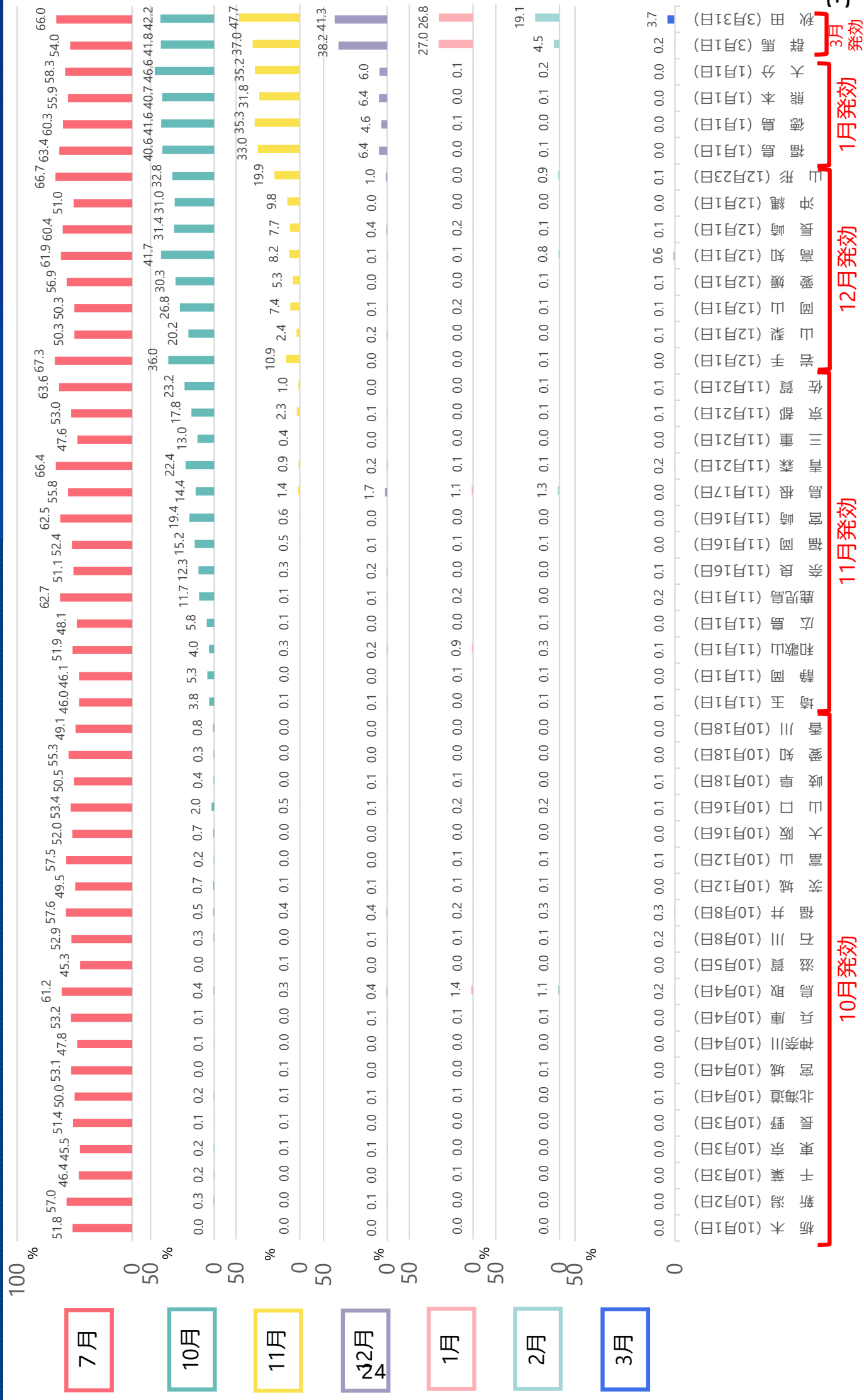
※ 既に引上げ後の最低賃金が発効している都道府県であっても、月の後半に発効する場合や夜間の守衛など断続的労働に関する減額特例のケースも含まれることから、割合が0%になっていない場合もあることに留意。

未達求人割合（全国）の推移



	新規パート 求人数 (全体)	支給額（下限額） が引上げ後の最低 賃金を下回ること となる求人数
2023年7月	320,100	135,536
8月	332,922	125,572
9月	326,980	28,052
10月	361,178	351
2024年7月	322,866	144,038
8月	296,312	118,324
9月	311,026	33,628
10月	362,915	600
2025年7月	315,590	164,322
8月	277,463	132,797
9月	297,333	81,833
10月	333,179	28,240
11月	273,522	9,807
12月	295,966	3,842
うち発効日10月～1月	288,901	1,069
うち発効日3月	7,065	2,773
2026年1月	347,209	2,667
うち発効日10月～1月	338,240	253
うち発効日3月	8,969	2,414
2026年2月	308,324	1,084
うち発効日10月～1月	300,350	272
うち発効日3月	7,974	812
2026年3月	306,624	263
うち発効日10月～1月	298,527	146
うち発効日3月	8,097	117

(発効日順、求人 の就業地別、2025年7月、10月～26年3月)



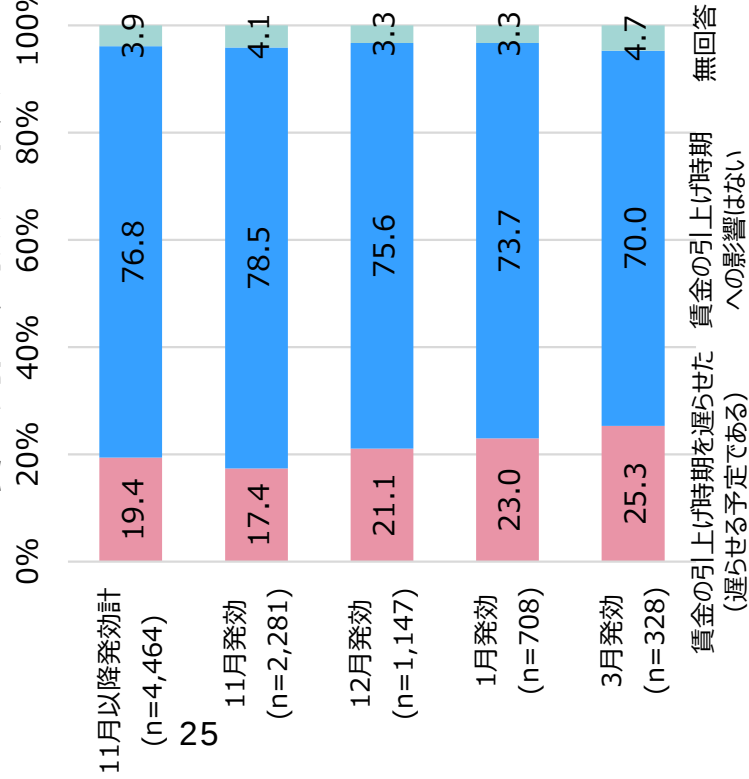
2 発効日について

2025年度の地域別最低賃金の発効日が例年より遅くなったことの中小企業への影響

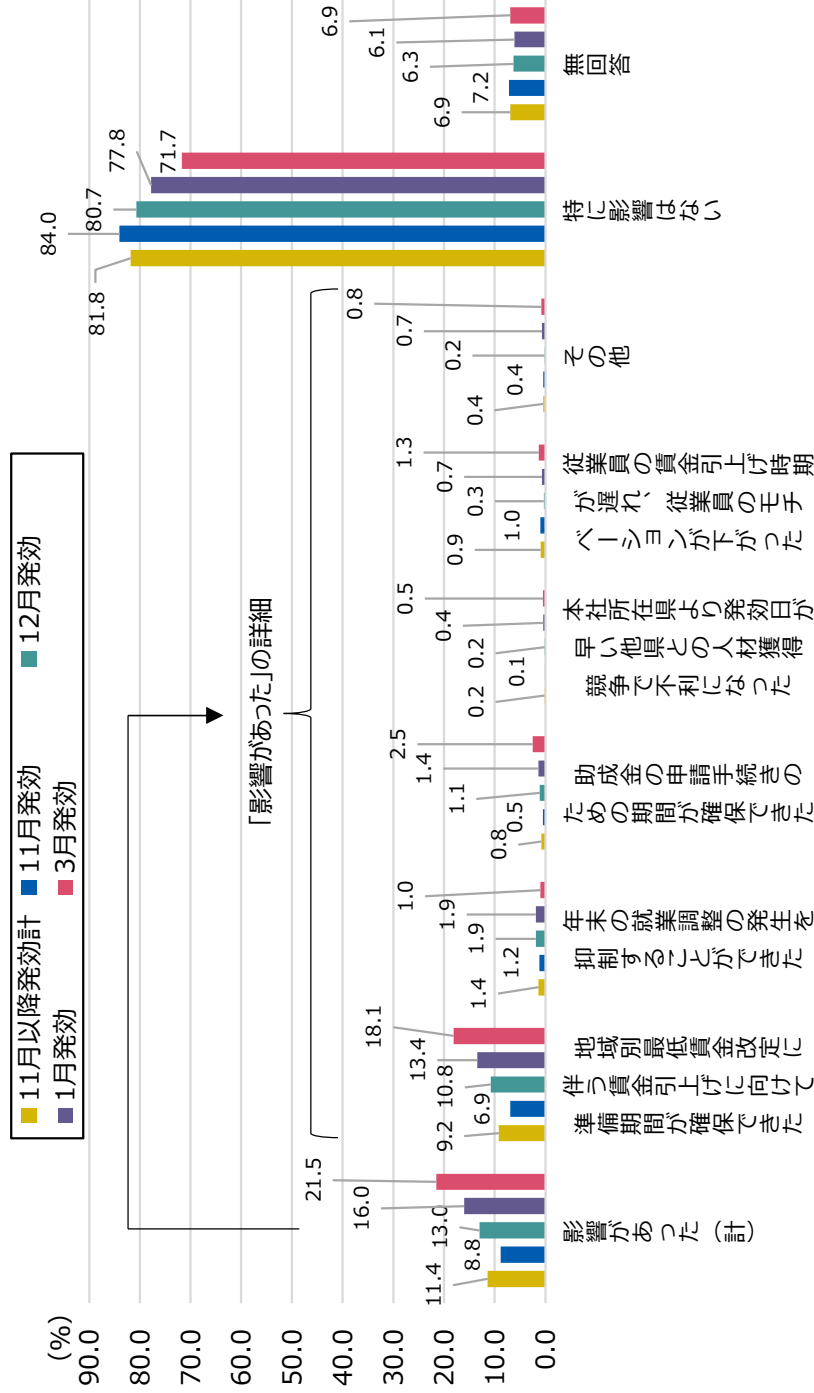
- 2025年度の地域別最低賃金の発効日が例年より遅く11月から翌3月までの間であった27府県に本社のある企業のうち、「発効日の遅れに伴い賃金の引上げ時期を遅らせた（または遅らせる予定である）」と回答した企業の割合は約2割であり、その割合は、発効日が遅いほど高い。
- 発効日が遅くなったことによる影響については、約8割の企業が「特に影響はない」と回答した。「影響があった」と回答した企業は約1割であり、発効日が遅いほどその割合は高い。何らかの影響があったと回答した企業の中では、「賃金引上げに向けて準備期間が確保できた」と回答した企業が全体の約1割と最も多く、さらに、発効日が遅いほどその割合は高い。

発効日が遅くなったことに伴い

賃金の引上げ時期が遅れたか



発効日が遅くなったことによる影響（複数回答）



（資料出所）JILPT「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」（2025年）の速報値をもとに、厚生労働省労働基準局で作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

調査対象は従業員規模1人以上300人未満の企業。調査期間は2026年1月23日～2月20日（3月末までに到着した調査票を集計）。

（注）集計対象企業（8,754社）のうち、本社所在地が、2025年度の地域別最低賃金の発効日が2025年11月1日以降であった、青森、埼玉、静岡、三重、京都、奈良、和歌山、島根、広島、福岡、佐賀、宮崎、鹿児島（以上、11月発効）、岩手、山形、山梨、岡山、愛媛、高知、長崎、沖縄（以上、12月発効）、福島、徳島、熊本、大分（以上、1月発効）、秋田、群馬（以上、3月発効）のいずれかである企業（4,464社）について集計。「発効日が遅くなったことによる影響（複数回答）」（右図）の「影響があった（計）」は、合計から「特に影響はない」と「無回答」を控除したもの。なお、「発効日が遅くなったことに伴い賃金の引上げ時期が遅れたか」の「賃金の引上げ時期への影響はない」は、必ずしも、最低賃金の改定による賃上げではない点に留意が必要。

➤ 発効日が越年した6県（秋田、群馬、福島、徳島、熊本、大分）において、最低賃金引上げの影響率が高い6業種（※）の従業員数概ね300人未満の中小・零細事業者（又は各事業所の人事労務責任者）に対し、発効日が後ろ倒しされたことによる賃上げへの影響等についてヒアリングを行った（1県当たり30～40事業所）。

（※）①製造業、②運輸業・郵便業、③卸売業・小売業、④宿泊業・飲食サービス業、⑤生活関連サービス業・娯楽業、⑥サービス業（他に分類されないもの）

（ヒアリングを行った事業所）

- 従業員規模20～49人、50～99人の事業所を中心に、約40の事業所にヒアリングを行った。

（賃上げ時期）

- 発効日の後ろ倒しの賃上げ時期への影響について、賃上げを「例年より遅らせた」とする事業所と「例年どおり」とする事業所があった。
- 「遅らせた」とする事業所の理由として、「賃上げ原資の確保」等の準備期間のほか、「例年、最低賃金の発効時期に合わせる」との回答も複数あった。
- 賃上げ時期を遅らせたメリットとして、準備期間のほか、「約半年分、賃上げ分の支払いがなかったことはありがたい（生活関連サービス業・娯楽業）」、「業績の低迷を抑えられた（同）」等の意見があった。また、「価格転嫁がすぐにできない業種なので、準備期間が長く取れてよかった（運輸業）」等の意見もあった。
- 一方で、「例年遅れると、県内でも体力のある企業とそうでない企業に差が生じ、体力のない企業はますます採用が厳しくなる（宿泊業）」など、メリットとともにデメリットを指摘する意見もあった。
- 「例年どおり」とした事業所は、「毎年決まった時期に賃上げを行うこととしている」とする答えが多かった。

（発効時期が後ろ倒しになったことの受止め）

- 「引上げ幅が大きいため、（発効日が後ろ倒しになったことで）対策を取ることができた（生活関連サービス業）」とする意見がある一方で、「3月末まで遅らせる必要はなく、10月末や11月初旬であれば準備は整う（飲食業）」、「令和8年度の発効時期を考えると、3月末まで遅らせる必要はなかった（卸売業・小売業）」とする意見もあった。

（ヒアリングを行った事業所）

- 従業員規模「1～4人」、「5～9人」の事業所を中心に、約50の事業所にヒアリングを行った。

（賃上げ時期）

- 発効日の後ろ倒しの賃上げ時期への影響について、賃上げを「例年より遅らせた」とする事業所と「例年どおり」とする事業所があった。
- 「遅らせた」とする事業所の理由として、「賃上げ原資の確保」等の準備期間のほか、「例年、最低賃金の発効時期に合わせる」との回答も複数あった。また、「遅らせた」とする事業所の中には、「群馬県の賃上げ補助金を利用するために例年より1か月だけ遅らせた（製造業）」（※）との意見もあった。当該事業所は、「県の補助のおかげで大幅な賃上げだという気持ちにならず対策を練れた」と回答。

（※）当初、令和7年11月末までに賃上げを行った事業所が対象となっていた。

- 「例年どおり」とした事業所の中には、「毎年決まった時期に賃上げを行うこととしている」とする回答が多く、ほかに、「群馬県の賃上げ補助金を利用するため（製造業）」、「早期の賃上げが社員のやる気につながる（卸売業・小売業）」などの意見があった。

（発効時期が後ろ倒しになったことの受止め）

- 「人件費を削減できてありがたい（小売業等）」、「提供するサービスの単価を上げるなど賃上げ原資確保に向けた対応ができた（生活関連サービス業）」、「取引先によっては人件費上昇分の価格転嫁にすぐに対応してもらえないので、交渉期間があつてよかった（製造業）」などの意見があった。一方で、「会社としては助かるが、従業員からは不満が出ると感じる（卸売業・小売業）」などの意見があった。

（ヒアリングを行った事業所）

- 従業員規模「20～49人」、「50～99人」の事業所を中心に、約30の事業所にヒアリングを行った。

（賃上げ時期）

- 発効日の後ろ倒しの賃上げ時期への影響について、賃上げを「例年より遅らせた」とする事業所と「例年どおり」とする事業所があった。
- 「遅らせた」とする事業所の理由として、「例年、最低賃金の発効時期に合わせている」との回答が多くあった。遅らせたメリットとして、「人件費を抑制できた」とする意見が多くあったが、「10月発効の県にも事業所があるため、会社として2度の対応が必要になった（運輸業）」ことを課題として挙げる事業所もあった。
- 「例年どおり」とした事業所については、「毎年決まった時期に賃上げを行うこととしている」とする回答が多かったが、ほかに、「10月発効の他県の支社と合わせて賃上げを行った（飲食業等）」、「これまでと同じ時期に賃上げがあるという労働者の期待があった（運輸業）」などの意見もあった。

（発効時期が後ろ倒しになったことの受止め）

- 「引上げ幅が大きかったので、（発効日まで）余裕ができたのは利点だが、10月発効の県に所在する事業所は10月に賃上げを行ったため、2度の対応が煩雑だった（運輸業）」等の意見があった。

（ヒアリングを行った事業所）

- 従業員規模「10～19人」、「20～49人」の事業所を中心に、約30の事業所にヒアリングを行った。

（賃上げ時期）

- 発効日の後ろ倒しの賃上げ時期への影響について、賃上げを「例年より遅らせた」とする事業所と「例年どおり」とする事業所があった。
- 「遅らせた」事業所の理由として、「例年、最低賃金の発効時期に合わせている」との意見が多くあった。遅らせたメリットとして、「事務的な準備期間のほか、人件費抑制の面でも助かった（飲食業）」、「パート労働者の就業調整を避けた（製造業）」等の意見があった。また、「県内の下請けとの関係で、1月1日の発効日に合わせて価格転嫁に際すること（まとめて）対応した（製造業）」との意見もあった。
- 「例年どおり」とした事業所については、「毎年決まった時期に賃上げを行うこととしている」とする回答が多かったが、ほかに、「香川が本社で四国4県に支社があるので、金額は一番高いところ、発効日は一番早いところに合わせて賃上げしている（運輸業）」との意見があった。

（発効時期が後ろ倒しになったことの受止め）

- 「賃金改定の手続きに要する時間が確保できた（製造業）」、「決定から発効まで3か月程度あった方が良いので、今回の1月はよかった（運輸業）」と評価する意見があった一方で、「四国4県に支店があるため、県ごとにばらばらにならない方が良い（卸売業、小売業）」、「他県から大幅に遅れるのは問題。地域内の事業所が足並みをそろえて賃上げできるようにした方が良い（サービス業）」との意見もあった。

熊本県（発効日：令和8年1月1日）

（ヒアリングを行った事業所）

- 従業員規模「10～19人」、「20～49人」、「50～99人」の事業所を中心に、約40の事業所にヒアリングを行った。

（賃上げ時期）

- 発効日の後ろ倒しの賃上げ時期への影響について、賃上げを「例年より遅らせた」とする事業所と「例年どおり」とする事業所があった。
- 「遅らせた」理由として、「例年、最低賃金の発効時期に合わせている」との回答が多くあった。その他、「賃金規程の見直しのため（卸売業・小売業等）」や「発注先と契約料金アップの交渉を行ったため（サービス業（他に分類されないもの）」、「新年度の契約更新時に人件費等の価格転嫁を行うため、10月に賃上げすると半年分の人件費増加分を自社で先行負担する必要があるが、その先行負担分を減らすため（同）」などの回答があった。
- 「例年どおり」とする企業の中には、「毎年決まった時期に賃上げを行うこととしている」とする回答が多かった。

³¹（発効時期が後ろ倒しになったことの受止め）

- 「賃上げ原資の確保などの準備期間を確保することができた（生活関連サービス業）」、「人件費支出を3か月分抑制できたため、収益にプラスとなった（小売業）」、「価格転嫁や契約見直しの準備期間を確保できた（サービス業（他に分類されないもの）」との意見があった一方で、「『最低賃金改定済み』と他県のニュースが先行して流れるので、従業員への説明が必要になった（生活関連サービス業）」などの意見もあった。
- 他県よりも後ろ倒しになったことについて、「佐賀県にも事業所があるので、発効時期を統一してほしい（運輸業）」、「（全国に店舗があるが）賃金計算は本社一括で対応するため、発効日がばらばらだと担当者の業務が煩雑になる。発効日又は月を統一してほしい（小売業）」との意見があった。

（その他）

- 発効日の周知に関して、「今回、例年の10月から後ろ倒しとなった正式な理由もよくわからない。毎年変わるなら、企業側への説明も必要ではないか（製造業）」との意見があった。

（ヒアリングを行った事業所）

- 従業員規模「10～19人」、「20～49人」の事業所を中心に、約30の事業所にヒアリングを行った。

（賃上げ時期）

- 発効日の後ろ倒しの賃上げ時期への影響について、賃上げを「例年より遅らせた」とする事業所と「例年どおり」とする事業所があった。
- 「遅らせた」理由として、「最低賃金の発効時期に合わせた」との回答が多かったが、ほかに、「上げ幅が大きかったのでバランスを取るため全社的な賃上げを行ったことから準備期間が必要だった（製造業）」等の意見があった。
- 「遅らせた」利点として、「資金繰りなどの準備ができた（製造業）」、「（発効日の前日までが申請期限となっている）業務改善助成金を有効に活用できた（生活関連サービス業）」等の意見が出された。他方で、「（発効時期が異なる）他県にも支店があるため、従業員同士で不公平感が生まれる可能性がある（運輸業）」等の意見もあった。
- 「例年どおり」とする企業の中には、「毎年決まった時期に賃上げを行うこととしている」とする回答が多かった。

（発効時期が後ろ倒しになったことの受止め）

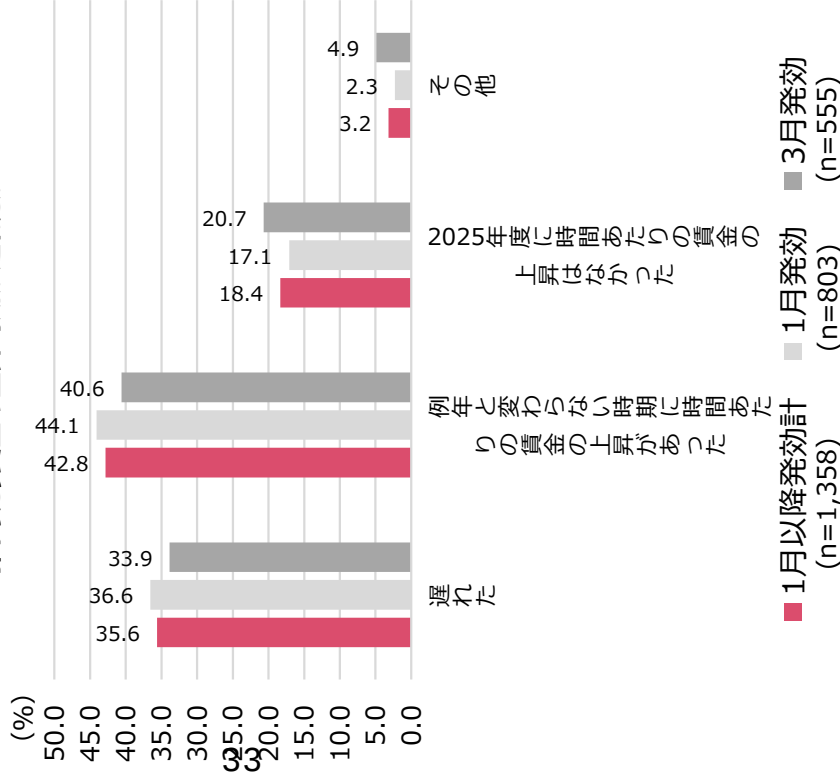
- 「利点があるので、もっと遅らせても良い（製造業）」、「上がり幅が大きいのので、中小・零細企業の資金繰りを考えると納得（製造業）」などの意見がある一方で、「他県に営業所があるので、できれば発効日は全国一律にしてほしい（運輸業）」、「（複数県で事業展開しているため、）都道府県によって発効日が異なると賃上げのタイミングが何度もあり、担当部署にとって負担（飲食業）」、「他県と発効日が異なる場合には余裕をもって周知してほしい」等の意見もあった。

2 発効日について

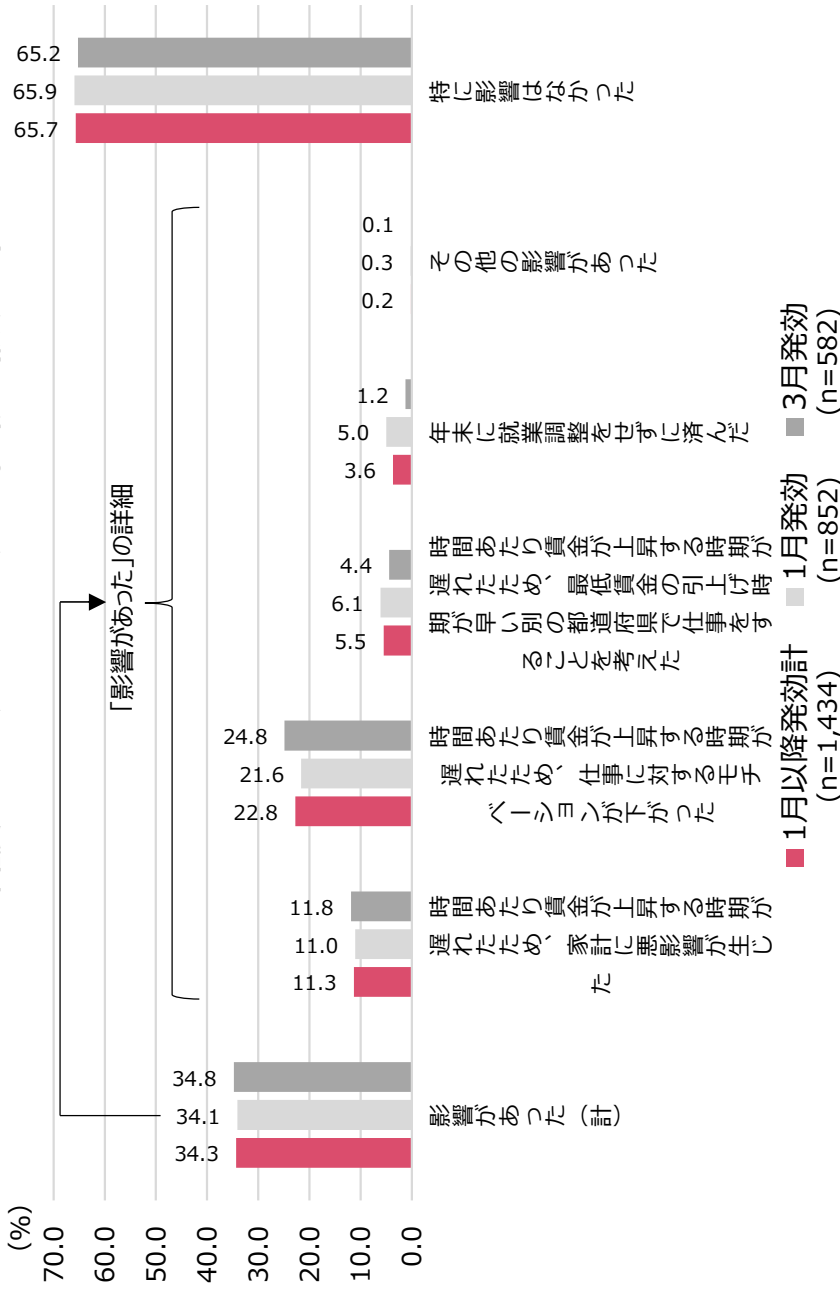
2025年度の地域別最低賃金の発効日が例年より遅くなったことの最賃近傍雇用者への影響

- 2025年度の地域別最低賃金の発効日が例年より遅く2026年1月から3月までの間であった6県（2026年1月：福島、徳島、熊本、大分、2026年3月：秋田、群馬）に主な仕事の勤務先がある労働者に対し、最低賃金の引上げ時期が遅れたことにより時間あたり賃金の上昇時期は遅れたかを尋ねたところ、「例年と変わらない時期に時間あたりの賃金の上昇があった」が42.8%、「遅れた」が35.6%であった。
- 最低賃金の引上げ時期が遅れたことによる影響を尋ねたところ、「特に影響はなかった」が65.7%、「影響があった」は34.3%であった。何らかの影響があったと回答した中では、「時間あたり賃金が増える時期が遅れたため、仕事に対するモチベーションが下がった」が最も多く22.8%、次いで「時間あたり賃金が増える時期が遅れたため、家計に悪影響が生じた」が11.3%となっている。

時間あたり賃金の上昇時期が遅れたか



最低賃金の引上げ時期が遅れたことによる影響（複数回答）



（資料出所）株式会社クロスマーケティング「最低賃金の引上げに関する労働者の意識や対応等に関する実態把握のための調査」（2026年、厚生労働省委託事業）の速報値をもとに、厚生労働省労働基準局で作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

調査対象は時間あたり賃金が勤務地の地域別最低賃金の1.1倍未満の非正規雇用労働者で1年以上勤務している者（最賃近傍雇用者）。調査期間は2026年5月1日～15日。WEB上でのモニター調査。集計にあたっては、「令和7年賃金構造基本統計調査」の調査票情報から集計した性別、年齢階級、勤務地の地域区分別の最賃近傍雇用者の構成比と同様となるよう、復元処理を行っている。

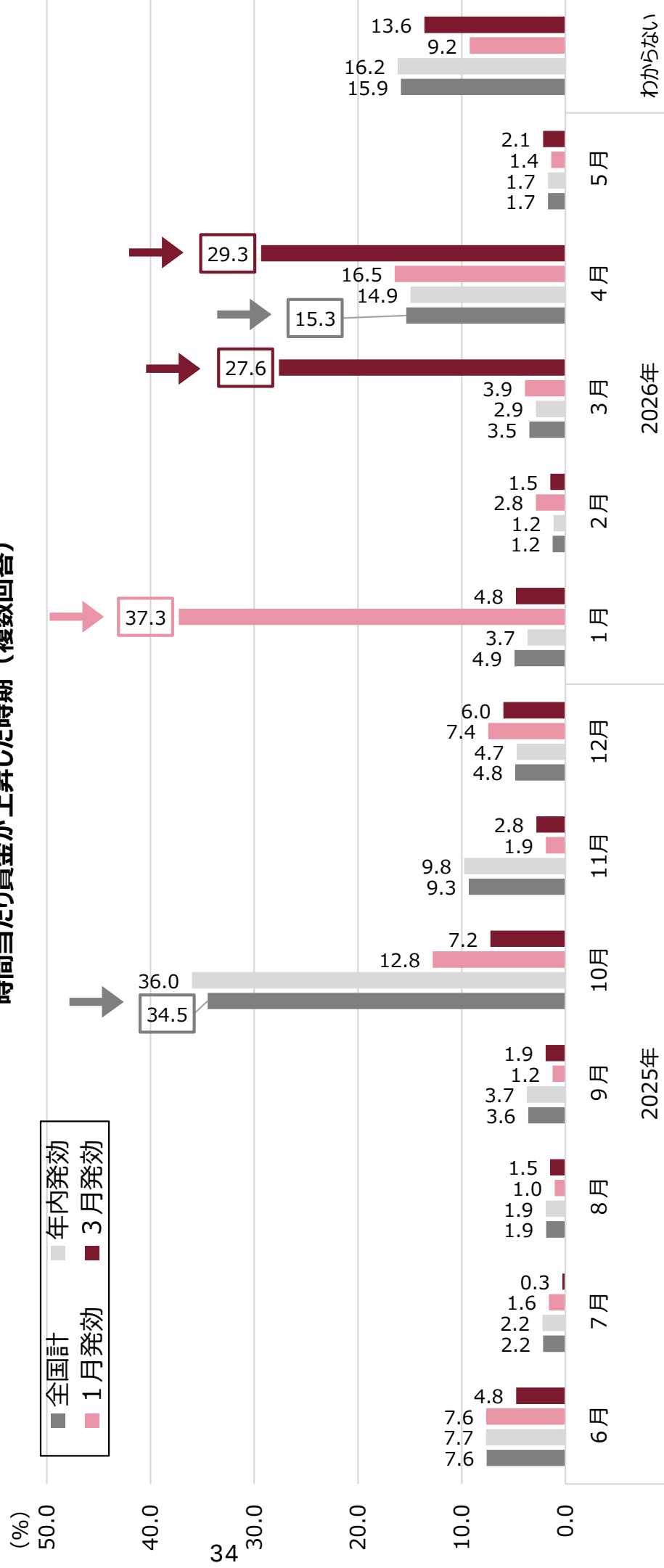
（注）2025年度における最低賃金の引上げが例年より遅く2026年1月から3月までの間であった6県（2026年1月：福島、徳島、熊本、大分、2026年3月：秋田、群馬）に主な仕事の勤務先がある労働者について集計。()内は集計に用いた復元前のサンプル数を示す。「時間あたり賃金の上昇時期が遅れたか」については、本調査内での設問間の回答内容が整合的でなかった回答者（1月以降発効計の1,434サンプル中76）を除いて集計した。「最低賃金の引上げ時期が遅れたことによる影響（複数回答）」（右図）は、合計から「特に影響はなかった」を除外したものである。

2 発効日について 発効日別にみた最賃近傍雇用の時間当たり賃金が上昇した時期

参考資料6

- 過去1年間で時間当たり賃金が上昇した最賃近傍雇用者について、賃金が増加した時期は、「わからない」を除いて、「2025年10月」(34.5%)が最も多く、「2026年4月」(15.3%)が次いで多い。これを2025年度の最低賃金の発効日別にみると、2026年1月に発効した4県に勤務地のある者では「2026年1月」(37.3%)が最も多く、2026年3月に発効した2県に勤務地がある者では「2026年4月」(29.3%)が最も多く、「2026年3月」(27.6%)が次いで多くなっている。

時間当たり賃金が増加した時期（複数回答）



(資料出所) 株式会社クロスマーケティング「最低賃金の引上げに関する労働者の意識や対応等に関する実態把握のための調査」(2026年、厚生労働省委託事業)の速報値をもとに、厚生労働省労働基準局で作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。
調査対象は時間当たり賃金が勤務地の地域別最低賃金の1.1倍未満の非正規雇用労働者で1年以上勤務している者(最賃近傍雇用者)。調査期間は2026年5月1日～15日。WEB上でのモニター調査。

集計にあたっては、「令和7年賃金構造基本統計調査」の調査票情報から集計した性別、年齢階級、勤務地の地域区分別の最賃近傍雇用者の構成比と同様となるよう、復元処理を行っている。

(注) 本調査内での設問間の回答内容が整合的でなかった回答者(全4,033サンプル中76)を除いて集計した。有効回答者のうち、過去1年以内に時間当たり賃金の上昇があった者(全体の56.3%(復元処理後の集計値))について集計。

「1月発効」は福島、徳島、熊本、大分の各県(集計に用いたサンプル数は復元前510)、「3月発効」は秋田、群馬の各県(同389)、「年内発効」はそれ以外の41都道府県に勤務地の所在する者を指す。

複数回答であるため、年に2回以上賃金の上昇があった場合には、複数の時期を回答しているケースも存在する。このため、回答割合の合計は100%を超える。

業務改善助成金、キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）
申請受付件数【石川労働局分】

・業務改善助成金

令和7年度	420件
令和6年度	227件
令和5年度	280件

・キャリアアップ助成金 賃金規定等改定コース

令和7年度	48件
令和6年度	39件
令和5年度	21件

【令和8年度周知広報予定】

・賃上げ支援助成金パッケージ

リーフレット参照

賃金引き上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、**設備投資等を行った中小企業等**に、その費用の一部を助成します。
中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象(※)です。

※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

活用例 事業場内最低賃金労働者3人の時給を70円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。



活用のポイント

賃上げ + 設備投資

賃上げコース区分	助成上限額
50円コース	30～130万円
70円コース	40～300万円
90円コース	90～600万円

- ・賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- ・中小企業が利用可能
- ・助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を**3%以上増額**改定し、その規定を適用させた場合に助成します。
パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

活用例 中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、65万円が支給されます。



活用のポイント

非正規雇用労働者の賃上げ

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額(1人当たり)
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合	7万円(4.6万円)

- ・賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- ・中小企業、大企業どちらも利用可能
- ・原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- ・改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

(※)括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

活用例 建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額		
	基本部分	加算	
		賃上げ	割増賃金率
業種別課題対応コース(※1)	25～550万円	6～360万円(※2)	25～100万円
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円		
勤務間インターバル導入コース	50～150万円		



活用のポイント

労働時間削減等の取組

(賃上げ・割増賃金率) + 設備投資等

- ・労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- ・中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- ・助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

(※1)建設業の場合

(※2)常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、5%以上の賃上げに係る加算額は2倍になります。

また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、5%以上の賃上げに係る加算額は2.5倍になります。

(※3)別途団体向けのコースあり。

人材開発支援助成金

職務に関連した**専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練**等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

活用例

中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練(※1)(訓練経費10万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ(※2)を行った場合、7万円が支給されます。

(※1) 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合

(※2) 5%以上の賃上げ又は資格手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格等手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分(※)	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%～100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円～25万円

活用のポイント

職業訓練＋経費助成等

(訓練終了後の賃上げ等加算)

- ・ 職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- ・ 10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- ・ 中小企業、大企業どちらも利用可能
- ・ 助成額は、訓練内容、企業規模により決定

(※3) 訓練コース・メニューによって上記区分①～③のいずれが支給されるか異なります(①～③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)

人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

人材確保のために**雇用管理制度**(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や**雇用環境の整備**(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例

複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げを行った場合、最大325万円が支給されます。

区分	助成額・助成率(※1・2)
①賃金規定制度	50万円(40万円)
②諸手当等制度	
③人事評価制度	
④職場活性化制度	25万円(20万円)
⑤健康づくり制度	
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5%又は75% (50%)

活用のポイント

雇用管理改善の取り組み

(賃上げ加算)

- ・ 雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- ・ 原則、中小企業、大企業どちらも利用可能(※)
- ・ 助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
- ・ 対象労働者の賃上げで、助成額を加算

(※) 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

(※1) 括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。

(※2) ①～⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は225万円(150万円)。

より高い処遇への労働移動等への支援

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

- ・ **雇入れ支援コース**: 事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- ・ **中途採用拡大コース**: 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させ、雇い入れた中途採用者について、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

- ・ 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に、出向元・出向先双方の事業主に対して助成(上限額8,870円/1人1日あたり(1事業主あたり1,000万円))します。

支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP

「賃上げ」支援助成金パッケージ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku_nitsuite/bunya/package.00007.html



(R8.4)