

令和8年4月10日（金）10：00～12：00

於 厚生労働省 共用第6会議室（3階）

第2回目安制度の在り方に関する全員協議会

< 議 事 次 第 >

- 1 令和7年度地方最低賃金審議会の結果を踏まえた論点について
- 2 その他

< 資 料 一 覧 >

資料 No.1 第1回全員協議会で頂いた御意見の整理

資料 No.2 令和7年度地方最低賃金審議会における審議結果等について

資料 No.3 令和7年度地方最低賃金審議会結果を踏まえた論点（案）

参考資料 No.1 最低賃金について

参考資料 No.2 中央最低賃金審議会委員名簿

以上

第1回全員協議会で頂いた御意見の整理 (議論すべきものとして御意見を頂いた事項)

近隣県等との過度な競争意識や最下位争いによる目安を大幅に上回る高い引上げの指摘について

- ・ 地域ごとに産業構造や中小企業の割合といった基礎的な情報が異なるのに、賃金水準のみを争点として金額を設定すれば、地域の雇用や労働時間に深刻な影響を及ぼしかねない。最賃は、県同士の順位付けを目的とした制度ではない。雇用の維持と生活の安定という本来の目的を踏まえ、近隣県との単純比較や順位を過度に意識することは避けるべき。むしろ、地域の雇用環境を示す客観的指標を、これまで以上に重視すべき。
- ・ 総合指数の検討は本来、3要素の議論に含まれるべきもの。一部の県で、総合指数等の指標を活用し、全国における自県の位置付けを踏まえて議論が行われたと聞いている。こうしたやり方で必要に応じて上積みすること自体はあり得る。
- ・ 地方における審議結果は、公労使による真摯な議論を経て導かれたもの。結果として示された引上げ幅だけをとらえて「高すぎる」と批判されるのは適切でない。審議会としてなぜそうした判断に至ったのか理屈を説明することも大事。目安を大きく上回った県について、どのような事情が背景にあったのか整理した資料の提供をお願いしたい。
- ・ 最下位回避に向けた動きが過熱することに関する懸念や弊害について、中央から明確なメッセージを伝えるべき。

ランク制度の在り方について

発効日について

- ・ 発効日の遅れは賃金の引上げ時期等に影響があると思う。パート等の賃金は最賃と連動。最賃近傍労働者は物価上昇で厳しい生活を強いられている。(3月発効の場合)春闘の回答から賃上げが1年遅れとなってしまう。賃上げ結果を速やかに波及させるといふ最賃の改定の趣旨を踏まえると、早期発効が重要。令和7年度の最賃発効を見ると、近隣県で5か月以上発効日が異なる地域が主に東北、北関東に存在している。そこで、最賃の発効の遅れに伴う賃上げ時期への影響や、隣県への人口流出の有無についてデータを見るべき。
- ・ 当初の想定を大きく上回るほど各県でばらつきが見られた。企業にとっては、準備期間の確保や就業調整抑制の観点から一定の意義があったと認識。発効日の影響について引き続き注視する必要。地賃の委員に話を聞くと、発効日が引上げ額の交渉材料として扱われているケースがあるようだ。発効日が遅れた県の状況について、事務局から資料を出してもらいたい。
- ・ 就業調整を理由に発効日を後ろ倒しするのは本末転倒。就業調整やそれに伴う人手不足については、「年収の壁」の見直しを行うのが本筋。年末の就業調整・人手不足が課題だと言うなら、9月以前に賃上げを行い、人材募集をして、10～12月のシフト調整をすることも考えられる。就業調整しているパート等労働者は2割程度であり、残りの8割は早期発効を期待している。

- ・ 発効日がここまでばらつくと思わなかった。その要因としては、大幅な最賃引上げに対する、主に地方の中小企業の負担感の増大があるのではないかと。
- ・ 地賃の使側委員の中からは、発効日について一定の目安を示してほしいとの意見も聞かれる。中小企業における「賃上げ疲れ」が指摘される一方、賃金引上げの力強いモメンタムが定着してきている中で、発効日の合理的範囲について、どういう表現ができるか、よく検討する必要がある。
- ・ 発効日がずれたからといって、各企業が実際に賃金を引き上げる時期もずれるとは限らない。発効日が後ろ倒しになった地域で、企業がいつ賃金引上げを実施したか調査すべき。
- ・ ここまでのばらつきは予想外。公益委員見解に「十分に」という表現が入ったことにより議論が加速した面はある。
- ・ 発効日を後ろ倒しにした理由は就業調整だけではない。支払い原資の確保や給与規程の見直しなど、準備期間が必要だとこれまで主張してきた。以前は上げ幅がそれほど大きくなく、事業者もいくら賃上げすればよいかある程度予見できたが、最近は上げ幅が大きく、事業者も予見できない。平成26年以降、平均で44%も上がっており、法定発効だけでいいのか疑問。どれだけ準備期間が必要か、地賃でよく議論する必要。具体的な指示は難しいが、地賃の議論を活性化させるものを中賃で示すべき。
- ・ 規程の見直しや助成金の申請、賃上げ原資の確保に一定期間が必要だという点は理解。ただ、令和7年度70円近く上げたのに10月発効した県もある。準備期間としてどの程度必要なのか知りたい。大幅に引き上げたにも関わらず、早期発効した県の事情を確認してほしい。
- ・ 発効日について地賃で議論されたことは大きな進展。越年発効の県について、令和8年度また10月発効になれば、労使ともに予見可能性を欠き、資金繰りや就業調整等で苦労する。また、中小企業は、大手の動向を見ながら7月頃に賃上げするが、10月に再び最賃引上げへの対応を求められる。これが悩み。発効日について具体的に言えたらいいが、少なくとも方向性を出すことは必要。
- ・ 労使双方から令和7年度の発効日が予想以上にばらついたとの指摘があったことを踏まえれば、発効日について一定の方向性を示す必要があるだろう。近年、最賃の上げ幅が大きくなり、社会的関心も高まっている。結果、最下位を避けることを意識した競争が生じており、「チキンレース」と言われるような状況が見られる。問題はこの競争のあり方。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」として機能している。
- ・ 10月初旬発効が後ろ倒しになることで、名目の引上げ額と実際の引上げ効果との乖離が目立つ。こうした状況にあることは共通認識とすべき。最賃の影響評価では、インフレの影響を踏まえた実質引上げ額も重要。物価上昇が続く局面で発効が遅れると、実質的な引上げ効果が更に低くなることも念頭に置く必要。最賃制度を持続性・実効性ある仕組みとするためには、生活の安定や公正な競争の確保がどこまで達成されているかを丁寧に検証することが基本。
- ・ 発効日は想像を超えていた。理由を明らかにした上で次の審議に進むべき。発効日について額と同様の競争が生じないよう願う。労使の建設的な議論の結果ならよいが、各地賃でもそれぞれ思うところもあるだろう。発効日の遅れの背景と影響を調べて、次回

の会議に提出してほしい。社会的にも今回の状況について疑問がもたれることが危惧されるので、安心できる制度となることが求められており、この会議にはその役割がある。公労使の意見を聞き、地域の実態や影響を見極めて、地賃での建設的な議論に至るような指針が出せるとよい。

- ・ 発効日のばらつきは問題があると思っており、制度の安定性や信頼性が揺らぐ。また、予見可能性も揺らいでいる。論点案に書かれている「合理的な範囲」を検討する必要。地賃の労使の建設的な議論が重要なので、その基盤を示せるとよい。
- ・ 「引上げ額とともに発効日についても十分に議論」と中央の公益委員見解を出した意図は、発効日を交渉材料にしてよいということではなく、引上げ額についてしっかりと議論し、引上げを着実に実行できる発効日についてもあわせて議論してほしいということだと理解している。公益委員見解の意図と地賃での解釈にズレが生じている可能性があるため、発効日が遅くなることによる弊害も丁寧に補足しつつ、公益委員見解の意図をメッセージとして伝えるべき。
- ・ 発効日を具体的に示すことについては、発効時期を幅で示すにしても、最後の日に張り付く恐れがあり、中央からのメッセージとして具体的な日を示すのはリスクがある。
- ・ 何事も初回は結果の予想が難しい。地賃で発効日について議論が行われたことは大きな一歩である。これからよりよくなるよう、検討していくことが必要。

EU 指令について

- ・ 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。また、賃金のばらつきを考えると（平均値でなく）中央値に着目すべき。さらに、EU では年齢等で適用除外・減額措置を講じているが、日本では学生でも生活費を稼ぐ人がいるため、適用除外等は日本の現状にそぐわない。
- ・ 日本と諸外国の賃金制度の違いや OECD 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。すぐに結論が出るものではない。

その他

- ・ 各地賃の結審で退席が増えたことに問題意識。結審の状況と退席の経緯が分かる資料を提出してほしい。
- ・ 地賃の委員から、「地域の実態を把握する資料がない」という声が上がっている。中賃の審議では大量のデータを見るが、必ずしもその都道府県版がある訳ではない。特に企業の支払能力。すぐには難しいかもしれないが、都道府県別のデータがあるもの・ないもの、ない場合には、時間をかければ出せるもの・新たな調査が可能なものなどを整理してほしい。

令和 7 年度地方最低賃金審議会における審議結果等について

厚生労働省労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目次

- 1 令和7年度地域別最低賃金の審議結果（最低賃金額一覧）
- 2 目安から10円以上の引上げを行った県における引上げの根拠
- 3 発効日について
- 4 令和7年度審議における労使委員の退席
- 5 中央最低賃金審議会で使用した主なデータの都道府県別データについて

1 令和7年度地域別最低賃金の審議結果（最低賃金額一覧）

ランク 目安	都道府県 名	最低賃金時間額 【円】	引上げ		目安差額	採決状況 (※3)	発効日	ランク 目安	都道府県 名	最低賃金時間額 【円】	引上げ		目安差額	採決状況 (※3)	発効日
			率 【%】	額 【円】							率 【%】	額 【円】			
A 5.6% 63円	埼 玉	1,141	5.8	63	±0	△	11/1	B 6.3% 63円	和 歌 山	1,045	6.6	65	+2	○	11/1
	千 葉	1,140	5.9	64	+1	□	10/3		島 根	1,033	7.4	71	+8	□	11/17
	東 京	1,226	5.4	63	±0	□	10/3		岡 山	1,047	6.6	65	+2	△	12/1
	神 奈 川	1,225	5.4	63	±0	○	10/4		広 島	1,085	6.4	65	+2	□	11/1
	愛 知	1,140	5.8	63	±0	△	10/18		山 口	1,043	6.5	64	+1	□	10/16
	大 阪	1,177	5.7	63	±0	○	10/16		徳 島	1,046	6.7	66	+3	○	1/1
B 6.3% 63円	北 海 道	1,075	6.4	65	+2	□	10/4		香 川	1,036	6.8	66	+3	▲	10/18
	宮 城	1,038	6.7	65	+2	□△	10/4		愛 媛	1,033	8.1	77	+14	○	12/1
	福 島	1,033	8.2	78	+15	□	1/1		福 岡	1,057	6.6	65	+2	□	11/16
	茨 城	1,074	6.9	69	+6	□	10/12	C 6.7% 64円	青 森	1,029	8.0	76	+12	□	11/21
	栃 木	1,068	6.4	64	+1	○	10/1		岩 手	1,031	8.3	79	+15	■	12/1
	群 馬	1,063	7.9	78	+15	□	3/1		秋 田	1,031	8.4	80	+16	□	3/31
	新 潟	1,050	6.6	65	+2	□	10/2		山 形	1,032	8.1	77	+13	□	12/23
	富 山	1,062	6.4	64	+1	□	10/12		鳥 取	1,030	7.6	73	+9	○	10/4
	石 川	1,054	7.1	70	+7	□	10/8		高 知	1,023	7.5	71	+7	○	12/1
	福 井	1,053	7.0	69	+6	□	10/8		佐 賀	1,030	7.7	74	+10	■	11/21
	山 梨	1,052	6.5	64	+1	△	12/1		長 崎	1,031	8.2	78	+14	■	12/1
	長 野	1,061	6.3	63	±0	△	10/3		熊 本	1,034	8.6	82	+18	□■	1/1
	岐 阜	1,065	6.4	64	+1	○	10/18		大 分	1,035	8.5	81	+17	□	1/1
	静 岡	1,097	6.1	63	±0	□△	11/1		宮 崎	1,023	7.5	71	+7	□	11/16
	三 重	1,087	6.3	64	+1	▲	11/21		鹿 児 島	1,026	7.7	73	+9	□	11/1
	滋 賀	1,080	6.2	63	±0	□△	10/5		沖 縄	1,023	7.5	71	+7	□	12/1
	京 都	1,122	6.0	64	+1	□	11/21								
	兵 庫	1,116	6.1	64	+1	□	10/4		全 国 加 重 平 均 額	1,121	6.3	66			
	奈 良	1,051	6.6	65	+2	○	11/16								

(※1) 各ランクの引上げ率は、Aランク5.6%（目安時：5.6%）、Bランク6.6%（目安時：6.3%）、Cランク8.0%（目安時：6.7%）
 (※2) 赤ハイライトは目安+10円以上又は3月発効、黄色ハイライトは目安+1～9円又は1月1日発効、青ハイライトは、Cランク>Bランクとランク間で逆転が生じているもの。
 (※3) 採決状況 ○：全会一致、□：使側反対、■使側退席、△：労側反対、▲労側退席

2

2 目安から10円以上の引上げを行った県における引上げの根拠

都道府県名	大幅引上げの根拠
熊本県 【1,034円、 +18円（+8.6%）】 （参考）影響率：21.6%	【3要素】 ・消費者物価指数が全国平均を上回り、特に食料が8.1%と高く、最賃近傍労働者の生活費負担が増大。また、閣議決定の「1%程度の実質賃金上昇」への配慮も考慮。 ・賃上げも中小企業を中心に高い水準で推移しており（春闘賃金妥結状況：5.18%）、賃金原資の確保が可能な状況と評価。 ・外国人労働者の流出が顕著で、賃金水準底上げによる人材確保・定着の必要性も議論。
大分県 【1,035円、 +17円（+8.5%）】 （参考）影響率：27.6%	【3要素+総合指数】 ・食料品等の物価高騰が最賃近傍労働者の生活に与える影響を懸念し、生計費を重視。（※参考：食料における直近（6月）の対前年同月比は+7.7%） ・福岡・熊本への人口流出が大きな課題とされており、特に総合指数（令和5年の目安全協で賃金動向をはじめとする諸指標を総合化した指数）で大分を下回る熊本との最低賃金格差が開かないことを重視。
秋田県 【1,031円、 +16円（+8.4%）】 （参考）影響率：29.3%	【3要素+総合指数】 ・「光熱・水道」（+7.3%）や「食料」（+5.4%）の上昇率が高いことから生計費を重視したほか、賃上げの傾向が続いていることにも着目。 ・最賃が全国最下位との地元紙等での報道により、県民に最下位脱出への強い意識。 ・総合指数における順位が鳥取に次ぐ順位であり、数年前まで秋田は鳥取を上回る水準であったことから、少なくとも鳥取と同程度の額にすべきだとの考え。（※鳥取 957円(R6)⇒1,030円(R7)） ・若年層の県外流出への懸念も加わり、3要素に加え、地域のイメージ改善と人口流出対策を重視。
岩手県 【1,031円、 +15円（+8.3%）】 （参考）影響率：29.4%	【3要素】 ・消費者物価地域差指数が全国平均と同水準（100ポイント）でCランク平均（98.87ポイント）を1.13ポイント上回り、勤労者世帯の消費支出額も全国平均を大きく超えていることから、生活コストが高い地域であり、Cランクの目安（6.7%）からの上乘せの必要性を認識。 ・全国加重平均と比べて103円、率にして10.8%の乖離があり、全国でも下位に位置している。Cランク各県では地域間格差是正が重要な課題として意識されており、同県においても目安額から大幅な上積みを実施。

（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 目安から10円以上の引上げを行った県における引上げの根拠

都道府県名	大幅引上げの根拠
福島県 【1,033円 +15円（+8.2%）】 （参考）影響率：21.9%	【3要素】 ・現状、 <u>消費者物価指数が賃金の伸びを上回っていることが最重要課題</u> とされ、福島県における「 <u>決まって支給する給与賃金指数（103.86ポイント）</u> 」と「 <u>消費者物価指数総合（111.08ポイント）</u> 」の差（7.2ポイント）の解消を最優先事項とした。また、 <u>閣議決定の「1%程度の実質賃金上昇」への配慮も加味し、物価と賃金の乖離を埋めるための引上げ率を算定。</u>
群馬県 【1,063円、 +15円（+7.9%）】 （参考）影響率：18.5%	【3要素+隣県】 ・関東圏で唯一最賃が1,000円未満であることが報道され、労使含め、県民間に引上げへの強い期待 ・北関東3県との比較で、 <u>生計費や賃金水準等は同等以上にもかかわらず、最賃額に大きな差があることが問題視され、格差是正の必要性が強く認識</u> ※茨城1,005円⇒1,074円、栃木1,004円⇒1,068円 群馬985円⇒1,063円
愛媛県 【1,033円 +14円（+8.1%）】 （参考）影響率：24.4%	【3要素+隣県+総合指数】 ・法定3要素に加え、他県との相対的順位やランク逆転の実態を慎重に検討。特に、Bランクである愛媛の最低賃金がCランクの鳥取県や佐賀県と逆転・近接（※）している状況を是正するため、 <u>各種経済指標や賃金改定状況を精査。総合指数における順位が1つ下の鳥根の令和7年度引上げ後の最低賃金（1,033円）と同水準となることも重要な判断材料。</u> 生活水準の維持と地域間格差の解消が両立するよう、目安額からの大幅な上積みを実施。 ※ 令和6年度 鳥取957円 愛媛956円 佐賀956円
長崎県 【1,031円 +14円（+8.2%）】 （参考）影響率：26.9%	【3要素+隣県】 ・食料品や光熱水道費の物価上昇率が非常に高く、特に食料品（生鮮食品除く）の <u>上昇率が8.0%</u> （長崎市の令和7年1～6月平均）であったことから、最賃近傍労働者の生活への影響を懸念。 ・賃金支払い能力については、 <u>企業倒産件数が少なく（全国5位）、日銀短観でも全国平均を上回る業況判断が示され、先行きも安定していることを考慮。</u> ・九州近県（佐賀、熊本、大分）との <u>地域間格差是正も意識。</u>

（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 目安から10円以上の引上げを行った県における引上げの根拠

都道府県名	大幅引上げの根拠
山形県 【1,032円 +13円（+8.1%）】 （参考）影響率：24.0%	【3要素+隣県+総合指数】 ・消費者物価指数のうち<u>食料品の上昇率が7.5%</u>と全国平均を大きく上回り、東北6県の中でも突出して高い水準であることから、生計費を最も重視。 ・若年労働者の県外流出が課題となっており、宮城県など隣接県との賃金水準の差を是正する必要性を認識。<u>総合指数（全国37位）との整合性も考慮。</u> ※宮城 令和7年度1,038円
青森県 【1,029円 +12円（+8.0%）】 （参考）影響率：30.6%	【3要素+隣県】 ・食料品（青森市の令和7年1～6月平均6.46%）や、灯油を含む光熱費の物価上昇（同8.36%）が著しく、特に冬季の生活に不可欠な支出が労働者の生計を圧迫している状況。 ・生活保護水準との乖離が全国で3番目に小さく、最賃近傍労働者の勤労意欲や生活水準の維持が課題。 ・函館市など賃金水準の高い近隣地域への人口流出も懸念され、<u>地域間格差是正も重要な視点。</u> ※北海道 令和7年度1,075円
佐賀県 【1,030円 +10円（+7.7%）】 （参考）影響率：24.3%	【3要素】 ・佐賀市の食料の消費者物価指数は全国（6.4%）を大きく上回って推移（7.68%）しており、最賃近傍労働者の生活と健康に与える影響を懸念。 ・消費者物価指数を特に重視したことに加え、<u>企業倒産件数が全国の中で最低水準であり</u>、賃金支払能力にも一定の余裕があると判断し、春闘賃金妥結状況（5.91%（県内本社事業場））を上回る水準で上積み。

（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。

3 発効日について

発効日を令和 8 年 1 月 1 日以降に指定した県の根拠

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%	・ <u>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。</u> ・ <u>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。</u>
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%	・ <u>これまで目安を大幅に超える改定を行っていなかったことを受け、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。</u>
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%	・ <u>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。</u>
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%	・ <u>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。</u>
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%	・ <u>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。</u>
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%	・ <u>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。</u>

(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。

3 発効日について 目安額よりも高く引き上げ、発効日を10月上旬とした県の審議状況

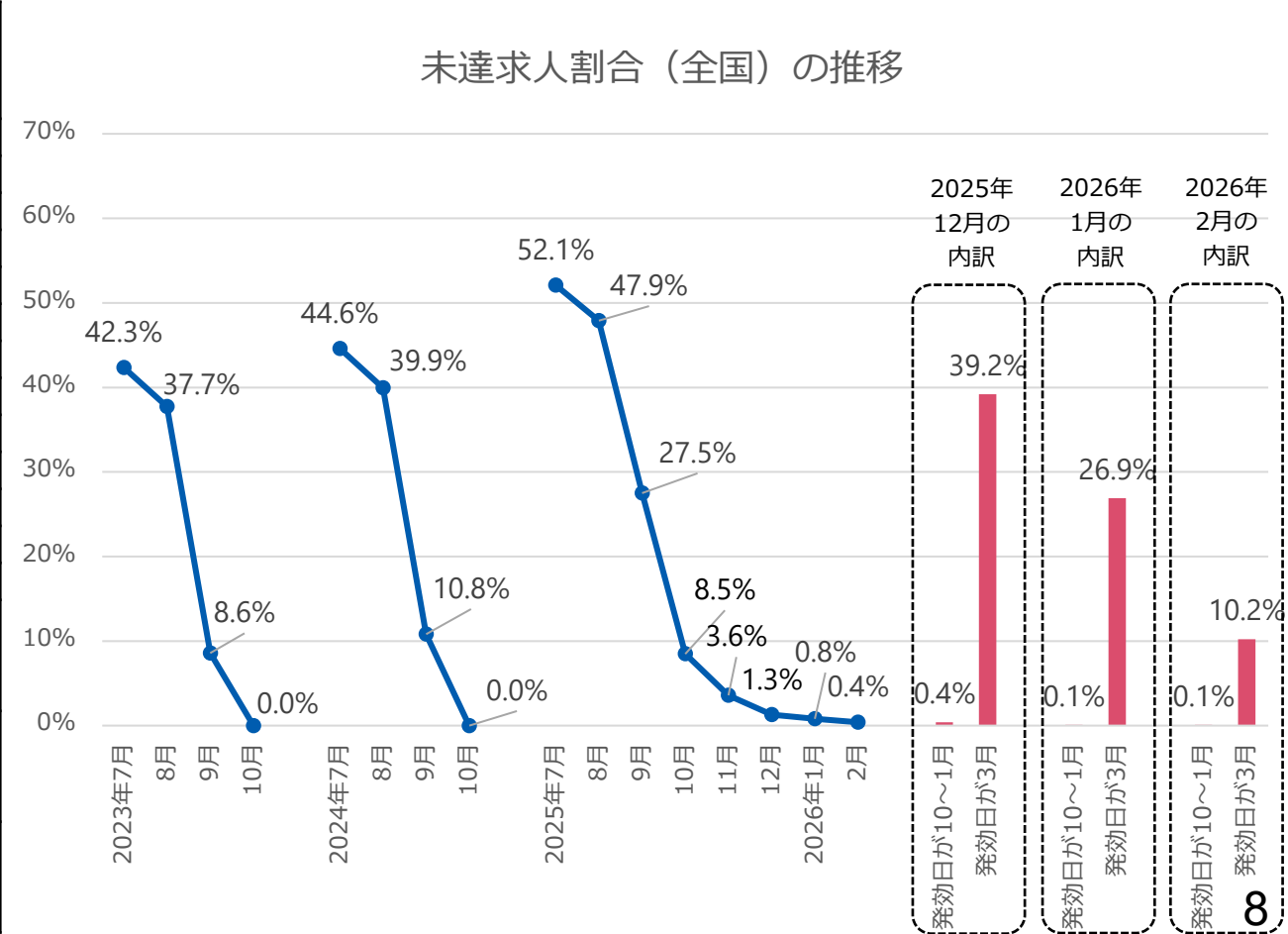
都道府県名	内容
栃木県 (令和7年10月1日) 【1,068円、 +1円(+6.4%)】 (参考) 影響率: 25.3%	・審議開始当初、公益から「審議を尽くした上で発効日を遅らせるのはともかく、審議スケジュールの遅れにより発効日が遅れることは本来あってはならない」との考えが示され、労使とも反対はなかった。これにより、<u>公労使で「早期発効を目指す」との認識共有が図られ、法定どおり10月1日発効としたもの。</u>
鳥取県 (令和7年10月4日) 【1,030円、 +9円(+7.6%)】 (参考) 影響率: 27.0%	・引上げ額について全会一致で議決した後、<u>公益が発効日を法定どおり10月4日とする旨提案。労使から反対がなく、結審。</u>
福井県 (令和7年10月8日) 【1,053円、 +6円(+7.0%)】 (参考) 影響率: 22.0%	・引上げ額について議決した後、<u>労側が法定どおり10月8日発効としたい旨提案。使側・公益から反対がなく、結審。</u>
石川県 (令和7年10月8日) 【1,054円、 +7円(+7.1%)】 (参考) 影響率: 18.6%	・審議開始当初、労側から審議が長引くことで発効日が例年（10月上旬）より遅れることへの懸念が、使側からは引上げ額が大きいなら発効日も検討するべきとの考えが示されたが、その後、具体的な議論はなかった。 ・<u>最終的に公益が改正額及び法定どおりの10月8日発効を提案し、賛成多数により結審。</u>
茨城県 (令和7年10月12日) 【1,074円 +6円(+6.9%)】 (参考) 影響率: 24.6%	・審議開始当初、労側から、「例年10月1日発効を目指して取り組んできた」、「今年度、審議日程の都合で、（予定通りに審議が進んだ場合でも）発効日が10月12日にずれ込むのは不満だが、1日でも早い発効日となるよう取り組みたい」との考えが示された。その後、使側・公益から発効日について特段の意見は示されず、<u>公益から法定どおり10月12日発効を提案し、労使から反対がなく、結審。</u>

(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。

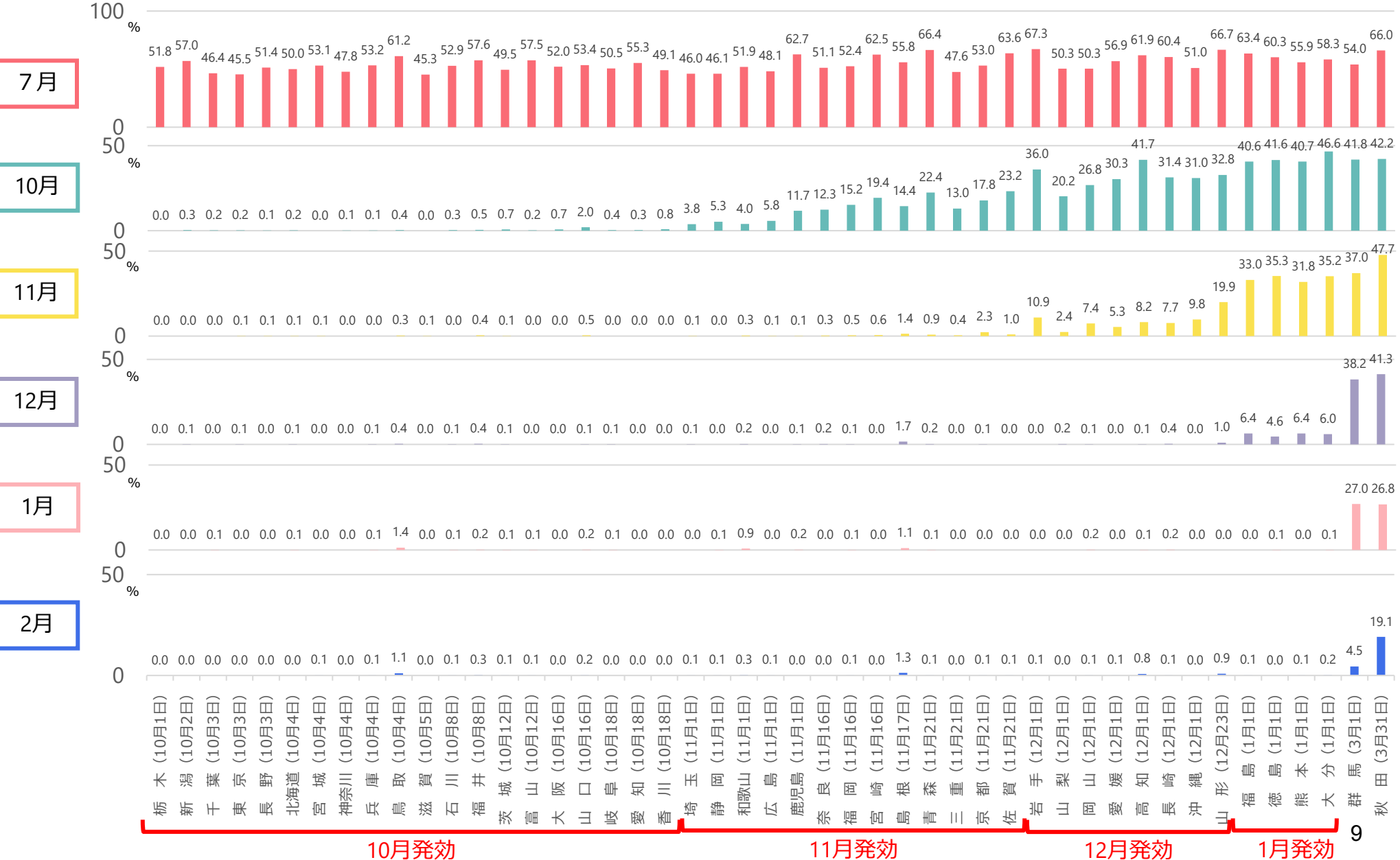
3 発効日について
全国平均 引上げ後の最低賃金を下回ることとなるパートタイム求人の割合
(2025年7月～26年2月、新規求人、一般パートタイム)

- 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%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%）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。

	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



3 発効日について
各都道府県の未達求人割合（％）の動向
（発効日順、求人の就業地別、2025年7月、10月～26年2月）



4 令和7年度審議における労使委員の退席

- 令和7年度審議では、6県（使側4県、労側2県）で労使いずれかの退席が生じた。
- 厚生労働省及び都道府県労働局が把握した退席理由として、以下のようなものがあった。

—	厚生労働省・都道府県労働局が把握した退席理由
A県	【引上げ額及びその算定根拠に対する強い不満】 示された引上げ額は、隣県との過度な引上げ競争を前提にした数字で理解できるものではないため、最大限の強い反対意思を示す必要があるとして退席。
B県	【審議手続きに対する強い不満（議論の積み重ねと異なる内容）】 協議を重ねた後に示された金額・発効日が、それまでの協議内容と異なり、突然、相手方寄りとなった。手続きの一貫性と信頼性が損なわれたため、反対票では意思が伝わらないと判断し退席。
C県	【審議手続きに対する強い不満（議論が不十分）】 金額が示された後で、具体的な議論がないまま、唐突に相手方の主張した発効日を提示されたため、反発して退席。

※令和6年度審議では1県（使側退席）、令和5年度審議では0県。

※このほか、同様の理由による退席が、各類型についてもう1県ずつある。

5 中央最低賃金審議会で使用した主なデータの都道府県別データについて

法定 3要素	都道府県別データがないもの	「ない」理由	対応方法
生計費	消費者物価指数の一部（購入頻度別指数等）	調査票情報の提供がない	例えば「頻繁に購入する品目」が含まれる中分類指数（都道府県庁所在地別）で代用
賃金	春季賃上げ妥結状況（連合）等	都道府県別のデータは地方組織が集計	地方組織が集計結果を公表
	賃金改定状況調査結果	都道府県別では客体数が小さく、データの信頼性が担保されない	A B Cのランク別データ
通常の 事業の 支払能力	内閣府「月例経済報告」における日本経済の基調判断	日本全体の経済状況や雇用動向を評価する資料	日銀支店、地方財務局、地銀・信金、地域シンクタンク等のレポートを引用
	日銀短観による企業の業況判断及び収益	調査票情報のオーダーメード集計は有償かつ全国集計のみ可	日銀支店、中小企業基盤整備機構、地銀・信金、地域シンクタンク等のレポートを引用
	法人企業統計による企業収益	調査票情報を二次利用しても、都道府県は法人の本社所在地の都道府県を意味し、必ずしも各都道府県内の事業所の支払い能力を意味しない	地方財務局、中小企業基盤整備機構、地銀・信金、地域シンクタンク等のレポートを引用

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（案）

令和 7 年度の審議結果を踏まえて、以下の点について議論してはどうか。

■ 近隣県等との過度な競争意識や最下位争いによる目安を大幅に上回る高い引上げの指摘について

- ・ 令和 7 年度地方最低賃金審議会の審議に関し、近隣県等との過度な競争意識や最下位争いによって目安を大幅に上回る高い引上げが行われたのではないかな等の疑義がメディア等から呈されていることについて、どのように考えるか。
- ・ 3 要素に基づく審議が原則である中、他地域との比較を含めて審議を行う例が見られるが、こうした「他地域との比較」の在り方をどのように考えるか。
- ・ 令和 8 年度の中央・地方最低賃金審議会の調査審議に際してどのような対応が望ましいか。

■ 発効日について

- ・ 令和 7 年度は11月以降の発効が27府県と過半数となり、令和 7 年10月 1 日～令和 8 年 3 月31日まで発効日に大きなバラつきが生じたことについてどのように考えるか。
- ・ 発効日の「合理的な範囲」はあり得るか。あり得るとした場合、その考え方について。
- ・ 令和 8 年度の中央・地方最低賃金審議会の調査審議に際してどのような対応が望ましいか。

■ ランク制度の在り方について

- ・ 現状のランク区分についてどのように考えるか。

■ EU指令について

- ・ EU指令の取扱いについてどのように考えるか。

■ その他

最低賃金について

本日も議論いただきたい事項に関する基礎資料集

厚生労働省労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目次

- 1 令和7年度地域別最低賃金の審議結果
- 2 近隣県との競争意識について
- 3 発効日について
- 4 欧州連合（E U）の最低賃金に関する指令（2022年10月成立）

1 令和7年度地域別最低賃金の審議結果

8月4日、中央最低賃金審議会において、2025年度の最低賃金引上げの目安額の答申がなされた。
目安の取りまとめ後、地方最低賃金審議会で審議が行われ、9月5日、全ての都道府県で改定額が答申された。



6.3% (66円)

(目安時：6.0% (63円))

➤ 地方最低賃金審議会による上乗せにより、最終的に6.3% (66円) になった。

➤ 過去最高の引上げ額 (5年連続過去最高を更新)。
全国平均が1,100円を超えるほか、初めて全ての47都道府県で1,000円を超える。

➤ 令和6年度、目安超えは27県であったが、令和7年度は39道府県。令和6年度、10円以上の目安超えは、徳島県のみだったが、令和7年度は11県(18円：熊本県、17円：大分県、16円：秋田県、15円：岩手県・福島県・群馬県、14円：愛媛県・長崎県、13円：山形県、12円：青森県、10円：佐賀県)。

(参考) 地域別最低賃金 (全国加重平均) の引上げ額・率の推移

改定年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
引上げ額 (円)	18円	25円	25円	26円	27円	1円	28円	31円	43円	51円	66円
引上げ率 (%)	2.3%	3.1%	3.0%	3.1%	3.1%	0.1%	3.1%	3.3%	4.5%	5.1%	6.3%
改定額 (円)	798円	823円	848円	874円	901円	902円	930円	961円	1,004円	1,055円	1,121円

1 令和7年度地域別最低賃金の審議結果（最低賃金額一覧）

ランク 目安	都道府県 名	最低賃金時間額 【円】	引上げ		目安差額	発効日
			率 【%】	額 【円】		
A 5.6% 63円	埼 玉	1,141	5.8	63	±0	11/1
	千 葉	1,140	5.9	64	+1	10/3
	東 京	1,226	5.4	63	±0	10/3
	神奈川	1,225	5.4	63	±0	10/4
	愛 知	1,140	5.8	63	±0	10/18
	大 阪	1,177	5.7	63	±0	10/16
B 6.3% 63円	北海道	1,075	6.4	65	+2	10/4
	宮 城	1,038	6.7	65	+2	10/4
	福 島	1,033	8.2	78	+15	1/1
	茨 城	1,074	6.9	69	+6	10/12
	栃 木	1,068	6.4	64	+1	10/1
	群 馬	1,063	7.9	78	+15	3/1
	新 潟	1,050	6.6	65	+2	10/2
	富 山	1,062	6.4	64	+1	10/12
	石 川	1,054	7.1	70	+7	10/8
	福 井	1,053	7.0	69	+6	10/8
	山 梨	1,052	6.5	64	+1	12/1
	長 野	1,061	6.3	63	±0	10/3
	岐 阜	1,065	6.4	64	+1	10/18
	静 岡	1,097	6.1	63	±0	11/1
	三 重	1,087	6.3	64	+1	11/21
	滋 賀	1,080	6.2	63	±0	10/5
	京 都	1,122	6.0	64	+1	11/21
	兵 庫	1,116	6.1	64	+1	10/4
	奈 良	1,051	6.6	65	+2	11/16

ランク 目安	都道府県 名	最低賃金時間額 【円】	引上げ		目安差額	発効日
			率 【%】	額 【円】		
B 6.3% 63円	和 歌 山	1,045	6.6	65	+2	11/1
	島 根	1,033	7.4	71	+8	11/17
	岡 山	1,047	6.6	65	+2	12/1
	広 島	1,085	6.4	65	+2	11/1
	山 口	1,043	6.5	64	+1	10/16
	徳 島	1,046	6.7	66	+3	1/1
	香 川	1,036	6.8	66	+3	10/18
	愛 媛	1,033	8.1	77	+14	12/1
C 6.7% 64円	福 岡	1,057	6.6	65	+2	11/16
	青 森	1,029	8.0	76	+12	11/21
	岩 手	1,031	8.3	79	+15	12/1
	秋 田	1,031	8.4	80	+16	3/31
	山 形	1,032	8.1	77	+13	12/23
	鳥 取	1,030	7.6	73	+9	10/4
	高 知	1,023	7.5	71	+7	12/1
	佐 賀	1,030	7.7	74	+10	11/21
	長 崎	1,031	8.2	78	+14	12/1
	熊 本	1,034	8.6	82	+18	1/1
	大 分	1,035	8.5	81	+17	1/1
	宮 崎	1,023	7.5	71	+7	11/16
	鹿 児 島	1,026	7.7	73	+9	11/1
	沖 縄	1,023	7.5	71	+7	12/1
	全国 加重平 均額	1,121	6.3	66		

（※ 1）各ランクの引上げ率は、Aランク5.6%（目安時：5.6%）、Bランク6.6%（目安時：6.3%）、Cランク8.0%（目安時：6.7%）

（※ 2）赤ハイライトは目安+10円以上又は3月発効、黄色ハイライトは目安+1～9円又は1月1日発効、青ハイライトは、Cランク>Bランクとランク間で逆転が生じているもの。

2 近隣県との競争意識について

- 最低賃金法第9条第2項において、「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要素に基づく審議が原則である。
- 一方で近年、例えば都道府県知事が「最低賃金の動向は、近年、地域間の上積み競争が過熱するなど、制度の本質とかけ離れた実態がみられる」等と議会で発言するなど、近隣県や同じランク内での競争意識の下で、高い引上げ額となったのではないかと指摘がある。
- 令和5年度の審議では、岩手県が早い段階で目安額通りの引上げで結審した結果、最終的に全国最下位となった。令和6年度は、岩手県は8月末日まで審議がずれ込み、早い段階で結審していた秋田県が最下位となった。令和7年度は、Cランク県を中心に、近隣の同ランク県の答申が出た後で審議を行うために、審議日程を後ろ倒しにする動きが一部で見られた。

<最下位の県と金額>

令和5年度	令和6年度	令和7年度
岩手県（893円）	秋田県（951円）	高知県、宮崎県、沖縄県（1,023円）

3 発効日について

最低賃金法上の規定

第14条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、地域別最低賃金に関する決定をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、決定した事項を公示しなければならない。

2 第十条第一項の規定による地域別最低賃金の決定及び第十二条の規定による地域別最低賃金の改正の決定は、前項の規定による公示の日から起算して三十日を経過した日（公示の日から起算して三十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、同条の規定による地域別最低賃金の廃止の決定は、同項の規定による公示の日（公示の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、その効力を生ずる。

過去の目安全協での議論

平成27年5月25日 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 論点の中間整理(抄)

2. 議論の経過

(3) 目安審議の在り方について

目安審議の時期について、10月中の発効を目指して行われているが、企業の経営計画を考え、4月1日に発効できうる目安審議時期を検討すべきとの意見があった。これに対し、現行の参考資料に基づく事実をベースとした審議の方法では、改定時期が後ろ倒しになることから反対であるとの意見があった。

ただし、最低賃金の引上げが一定の水準を達成することを念頭に行われる場合は異なった考え方を取ることも可能であることから、目安審議の在り方と合わせて検討すべき課題であるという意見があった。

令和5年4月6日 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(抄)

改定後の地域別最低賃金額の発効日については、法令上特定の日付が定められているわけではないが、地方最低賃金審議会において、10月1日など10月のできるだけ早い時期でなければならないと認識している場合も見受けられることに鑑み、改めて、発効日とは審議の結果で決まるものであることや、発効の時点を規定する最低賃金法第14条第2項においても発効日は公労使で議論して決定できるとされていることについて、地方最低賃金審議会の委員に周知することが適当である。

3 発効日について

令和7年度中央最低賃金審議会公益委員見解

地方最低賃金審議会への期待等

地域別最低賃金の発効日については、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も踏まえ、10月1日等の早い段階で発効すべき、就業調整の影響への懸念はあるものの、それを理由に就業調整と関係ない最低賃金に近い賃金水準の労働者の賃上げを遅らせるべきではない、という考えもある。

その一方、近年、地域別最低賃金の引上げ額が過去最高を更新し影響率が大幅に上昇していることに伴い、最低賃金の改定に必要となる賃金原資が増大していることへの対応や、最低賃金・賃金の引上げに対する政府の支援策利用時に求められる設備投資の計画の策定等に当たって、経営的・時間的な余裕のない中小企業・小規模事業者が増加しているとの意見がある。

また、いわゆる「年収の壁」を意識して、年末を中心に一部の労働者が行っている就業調整のタイミングが年々早まり、人手不足がさらに深刻化して企業経営に影響が出ているといった声も挙がっている。

このため、こうした状況に留意するとともに、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、最低賃金法第14条第2項において、発効日は各地方最低賃金審議会の公労使の委員間で議論して決定できるとされていることを踏まえ、引上げ額とともに発効日についても十分に議論を行うよう要望する。

また、中央最低賃金審議会が地方最低賃金審議会の審議の結果を重大な関心をもって見守ることを要望する。

3 発効日について

令和7年度の地域別最低賃金の発効日

- 令和7年度は、例年以上に、地域別最低賃金の発効日に大きなバラつきが生じ、10月中の発効は20都道府県にとどまった（27府県は11月以降の発効）。
- 特に、令和8年1月以降に発効する県が6県（※）となり、うち2県は3月発効となった。
※秋田県(3/31)、福島県(1/1)、群馬県(3/1)、徳島県(1/1)、大分県(1/1)、熊本県(1/1)

発効日についての地方最低賃金審議会の要望

都道府県	地方最低賃金審議会 公益委員見解等（抜粋）
北海道	発効時期の繰下げを北海道のみで実施することとなった場合には、他地域とのバランスの問題が生じることから、制度改正を含め、中央最低賃金審議会で議論されるべき。
石川県	地域ごとに大幅に発効日が異なることにより、どのような影響が生じるのか不明確であるため、中央最低賃金審議会において発効日の在り方、決定する際に留意すべき点などについて考え方を示していただいた上で、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はないかと指摘もあった。
大阪府	中央最低賃金審議会からの要望に応え昨年に引き続き労使で更なる議論を尽くしたが、現行制度の枠組のままでは本審議会において一定の結論を得ることは極めて困難であること、こうした地方審議会の議論の実態を踏まえ、中央最低賃金審議会において議論が行われ一定の方針が示されるべきことを、あらためて確認。
奈良県	発効日については、どのあたりまでが現実的なのか不明。
広島県	発効日については、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。

4 欧州連合（EU）の最低賃金に関する指令（2022年10月成立）

最低賃金制度や労働協約を通じて設定される賃金の最低基準について、各加盟国の慣行を尊重しつつ、適正な水準の目安となる指標の設定や、水準の決定などにおける労使の参加、また労働協約や法定最低賃金による保護の状況に関するデータの収集・報告などを求めることで、水準の引き上げや適用拡大に向けた取り組みの促進をはかる内容

【労使交渉を通じた賃金決定を重視】

労使交渉を通じた賃金決定を重視する方針を明確に示している(4条)。

【賃金の中央値の60%などを目安に】

法定最低賃金制度を有する加盟国は、最低賃金額の設定・改定手続きの確立とともに、適切な水準への設定・改定のための基準を設定しなければならない(5条)。また、各国には適正さを評価するための目安となる額を設定することが求められる。指令は、使用可能な指標として、統計上の税引き前賃金の中央値の60%、平均値の50%、その他各国で使用している目安となる額などを挙げている。

各国は、少なくとも2年に1度(物価連動型を採用している場合は4年に1度)の最低賃金額の改定のほか、制度を所管する組織に対して各種の提言を行う専門機関を設置することが求められる。加えて、異なるグループ毎の最低賃金額の設定や、一部の労働者に減額を適用する場合、それらが差別的でないことや、目的に照らして相応でなければならない(6条)。

【労使の参加】

意思決定プロセス全般で労使参加を得るための措置を講じなければならない(7条)。また、労働基準監督官または最低賃金制度の執行機関による管理・検査、等に取り組むことを求めている(8条)。

【保護状況に関するデータ収集・報告】

各国には最低賃金(法定最低賃金及び労働協約による最低基準)による保護状況に関するデータ収集のための措置を講じ、収集したデータや情報を、2年毎に欧州委に報告することが義務付けられる(10条)。

4 欧州連合（EU）の最低賃金に関する指令（2022年10月成立）

労働者の賃金の平均値・中央値に占める最低賃金の割合

- EU指令（適正な最低賃金に関する指令）においては、最低賃金の設定に当たって、賃金総額の中央値の6割や平均値の5割を参照指標として加盟国に示されている。
- 「賃金総額」の考え方は様々にあるが、日本において、労働者の賃金の平均値・中央値に占める最低賃金の割合は次のとおり。

（単位：％）

	賃金平均値		賃金中央値	
	一般労働者	常用労働者計 (一般＋短時間)	一般労働者	常用労働者計 (一般＋短時間)
所定内給与額 ＋特別給与額	41.5	47.2	49.4	59.2
所定内給与額 ＋超過労働給与額 ＋特別給与額	40.9	46.5	48.4	57.9
(参考) 所定内給与額	50.9	55.7	59.1	67.3

（注1）令和6年賃金構造基本統計調査の調査票情報を基に労働基準局賃金課で独自集計。5人以上事業所の常用労働者が対象。

（注2）それぞれ、回答のあった労働者の賃金と労働時間を基に時給換算し、2024年秋に改定した各都道府県の最低賃金額との比率を算出。

（注3）時給換算に当たっては、

「所定内給与額＋特別給与額」は、所定内給与額は、所定内実労働時間(/月)で除し、「特別給与額」は、特別給与額／12を、所定内実労働時間数(/月)＋超過実労働時間数(/月)で除し、

「所定内給与額＋超過労働給与額＋特別給与額」は、所定内給与額、超過労働給与額及び特別給与額／12を、所定内実労働時間(/月)＋超過実労働時間(/月)で除し、

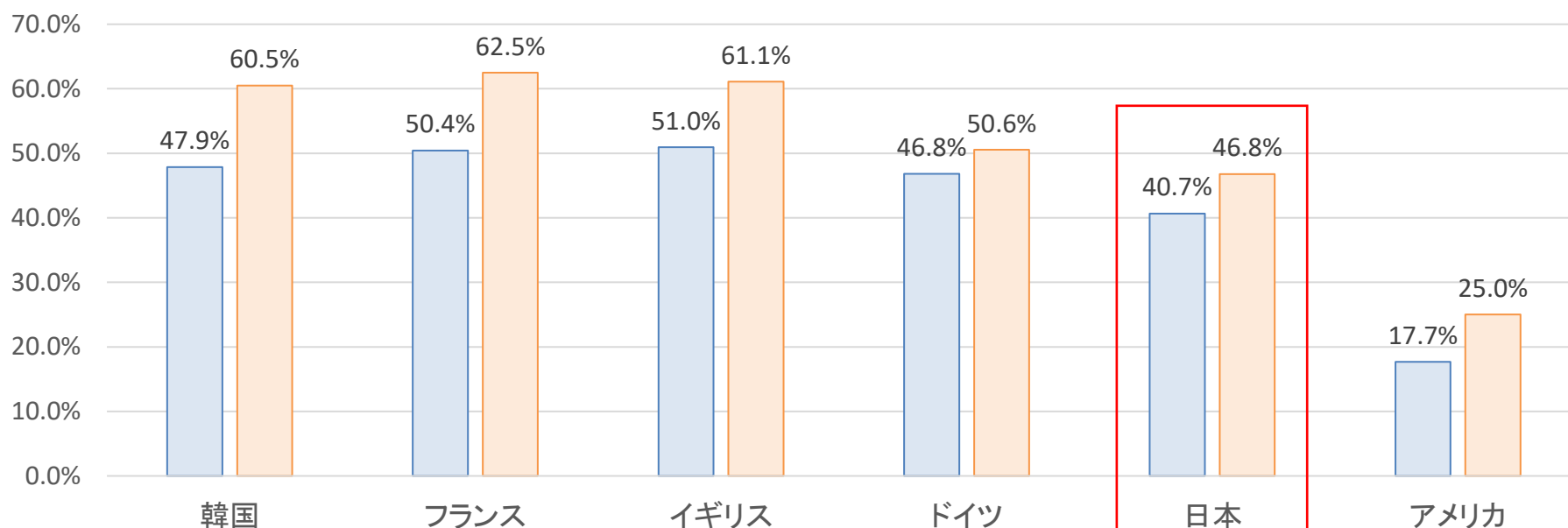
「所定内給与額」は、所定内実労働時間(/月)で除している。

4 欧州連合（EU）の最低賃金に関する指令（2022年10月成立）

フルタイム労働者の賃金の平均値・中央値に占める最低賃金の割合の国際比較

- 最低賃金の水準の国際比較に当たって、OECDでは、「フルタイム労働者の賃金の平均値・中央値に占める最低賃金の割合」を公表しているが、平均値・中央値いずれで見ても、イギリス・ドイツ・フランス・韓国よりも低い水準となっている。

フルタイム労働者の賃金の平均値・中央値に占める最低賃金の割合（2024年）



■ フルタイム労働者の賃金の平均値に占める最低賃金の割合 ■ フルタイム労働者の賃金の中央値に占める最低賃金の割合

（資料出所）OECD Data Explorer “Minimum relative to average wages of full-time workers”

（注1）各国で最低賃金の適用対象等が異なるため（たとえば英仏独では若年者等は適用除外等の措置が取られている一方、日本は全労働者が適用対象）、単純比較はできないことに留意が必要。

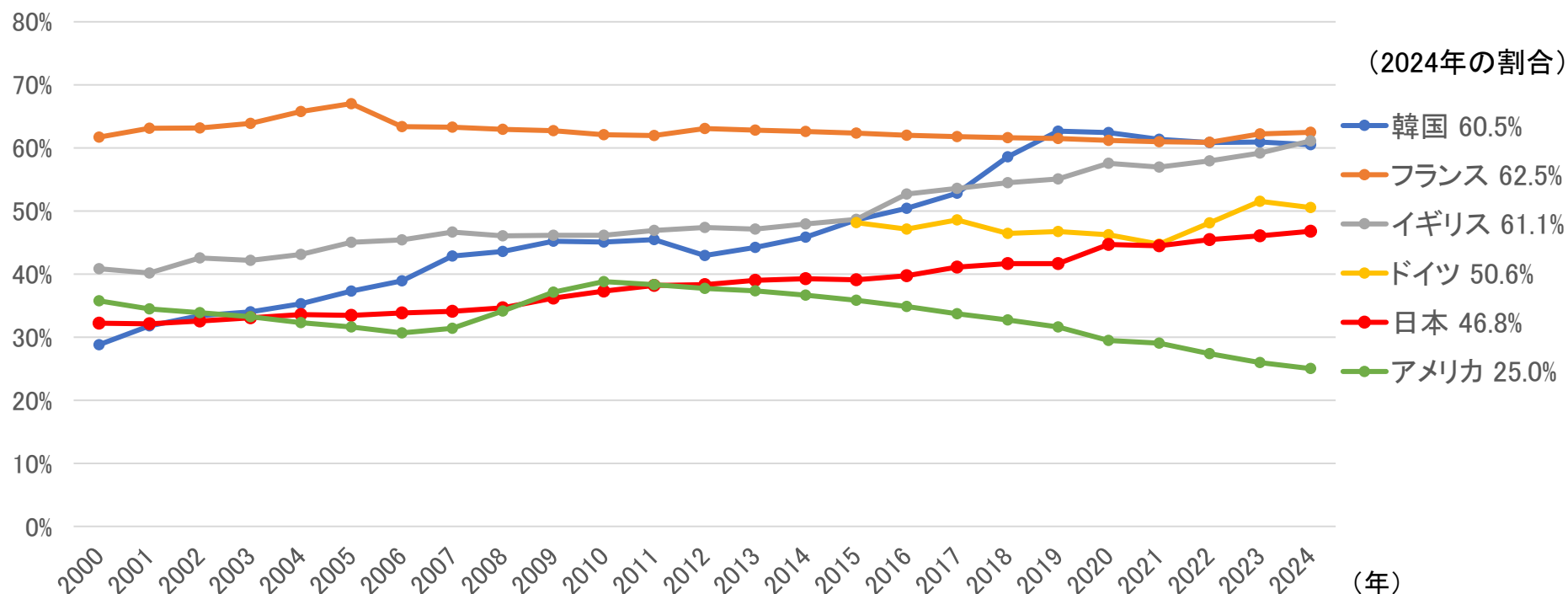
（注2）アメリカは連邦法の最低賃金額であり、州等によっては連邦最低賃金より高い州別最低賃金を定めている州もあることに留意が必要。

（注3）OECD Data Explorerの注釈では、フルタイム労働者の賃金の「中央値」の方が賃金の「平均値」よりも、国毎の賃金のばらつきの違いを考慮できるため、国際比較には適しているとしている。

フルタイム労働者の賃金の中央値に占める最低賃金の割合（時系列・国際比較）

- フルタイム労働者の賃金の中央値に占める最低賃金の割合を時系列で見ると、直近ではフランス・アメリカ・韓国は横ばい又は低下傾向である一方、イギリス・ドイツ・日本は上昇傾向にある。

フルタイム労働者の賃金中央値に占める最低賃金の割合（時系列）



(資料出所) OECD Data Explorer “Minimum relative to average wages of full-time workers”

(注1) 各国で最低賃金の適用対象等が異なるため(たとえば英仏独では若年者等は適用除外である一方、日本は全労働者が適用対象)、単純比較はできないことに留意が必要。

(注2) アメリカは、連邦最低賃金であり、州等によっては連邦最低賃金より高い最低賃金を定めているところもある。

(注3) ドイツの最低賃金制度の導入は2015年。

4 欧州連合（EU）の最低賃金に関する指令（2022年10月成立） （参考）諸外国の最低賃金制度

	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ	韓国	（参考）日本
根拠法・導入年	全国最低賃金法 （1998年）	労働法典 （L3231-1以下） （1950年）	最低賃金法 （MiLoG） （2015年）	公正労働基準法 （FLSA） （1938年） ※州別最賃は各州法	最低賃金法 （1988年）	最低賃金法 （1959年）
設定方式	全国一律	全国一律	全国一律 ※ただし、産別最賃が法定最賃を上回る場合は産別最賃が適用	全国一律（連邦最低賃金） 地域別（州・市・郡最低賃金） ※併用	全国一律	地域別最低賃金 ※ただし、特定最賃が地域別最賃を上回る場合は特定最賃が適用
適用除外	○高等教育のコース等での就業体験、就学義務年齢（通常16歳）に満たない労働者 等	○労働時間を把握することができない労働者 （訪問販売員などの一部）	○職業訓練を修了していない未成年者 （18歳未満） ○職業訓練実習生の一部 ○長期失業者の就職時 （開始から6か月） 等	【連邦最低賃金】 ○管理職、専門職等 ○小規模企業従業員 等 【州別等最低賃金】 ○州により異なる	○精神又は身体の障害により労働能力が著しく低い者や最低賃金を適用することが適当でないと認められる者に該当し、雇用労働部長官の認可を受けた者	・なし
減額措置	【全国最低賃金】 ○18～20歳：10ポンド ○16～17歳：7.55ポンド ○見習訓練生：7.55ポンド ※ 21歳以上を対象とした「全国生活賃金」より減額された最低賃金額 ※ 若年層向け（18歳以上）の額は、成人向けの額との将来的な統合が予定されている。	（未成年） ○17歳：10%減 ○16歳以下：20%減 （熟練化契約） ○年齢により30～45%減 （見習訓練契約） ○年齢と契約経過年数により22～73%減	—	【連邦最低賃金】 ○20歳未満の労働者 （雇い始めから90日間は4.25ドル） ○障害者 （連邦労働省賃金・労働時間局の承認が必要） ○学生の一部 ○習慣的に月30ドルを超えるチップを得る従業員 【州別等最低賃金】 ○州等により異なる	○修習・試用期間中の者 （修習開始から3か月。1年未満の契約労働者除く）： 最低賃金額（時給額）から10%減額	【減額特例】 都道府県労働局長の許可を受けることにより減額適用。 ○精神または身体の障害により著しく労働能力の低い者 ○試の使用期間中の者 ○基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受ける者のうち一定の者 ○軽易な業務に従事する者及び断続的労働に従事する者
（参考）最低賃金額	【全国生活賃金】 12.71ポンド ※2026年4月1日発効 ※成人向け「全国生活賃金」の額	12.02ユーロ ※2026年1月1日発効	13.90ユーロ ※2026年1月1日発効	【連邦最低賃金】 7.25ドル ※2009年7月24日発効 【州別等最低賃金】 州等により異なる	10,320ウォン ※2026年1月1日発効	1,121円 ※全国加重平均 ※2025年10月～2026年3月発効

令和8年4月1日

中央最低賃金審議会委員名簿

(公益委員)

戎 野 淑 子	立正大学経済学部教授
権 丈 英 子	亜細亜大学経済学部長・教授
小 西 康 之	明治大学法学部教授
首 藤 若 菜	立教大学経済学部教授
藤 村 博 之	独立行政法人労働政策研究・研修機構理事長
松 浦 民 恵	法政大学キャリアデザイン学部教授

(労働者側委員)

伊 藤 彰 英	日本基幹産業労働組合連合会企画調査部部長
熊 谷 芙美子	全日本自動車産業労働組合総連合会労働政策局部長
柴 田 美千子	U Aゼンセン労働条件局部長
仁 平 章	日本労働組合総連合会総合政策推進局長
平 野 覚	J A M労働・調査グループ長
水 崎 恵 一	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員

(使用者側委員)

大 下 英 和	日本商工会議所前産業政策第二部長
佐久間 一 浩	全国中小企業団体中央会前事務局次長
志 賀 律 子	株式会社麻布タマヤ代表取締役
土 井 和 雄	全国商工会連合会中小企業問題研究所長
新 田 秀 司	一般社団法人日本経済団体連合会労働政策本部長
堀 内 麻祐子	株式会社センショー代表取締役

(注) 掲載順は、五十音順である。

令和8年6月23日（火）15：00～17：00

於 経済産業省 1120 共用会議室（別館11階）

第3回目安制度の在り方に関する全員協議会

< 議 事 次 第 >

- 1 令和7年度地方最低賃金審議会の結果を踏まえた論点について
- 2 その他

< 資 料 一 覧 >

資料 No.1 第1回・第2回全員協議会で頂いた御意見の整理

資料 No.2 令和7年度地方最低賃金審議会における審議結果等について

資料 No.3 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（案）※省略

参考資料 No.1 中央最低賃金審議会委員名簿 ※省略

以上

第1回・第2回全員協議会で頂いた御意見の整理
(議論すべきものとして御意見を頂いた事項)

近隣県等との過度な競争意識や最下位争いによる目安を大幅に上回る高い引上げの指摘
について

(法定3要素に基づく審議、引上げ根拠の説明)

- ・ 地方における審議結果は、公労使による真摯な議論を経て導かれたもの。結果として示された引上げ幅だけをとらえて「高すぎる」と批判されるのは適切でない。審議会としてなぜそうした判断に至ったのか理屈を説明することも大事。目安を大きく上回った県について、どのような事情が背景にあったのか整理した資料の提供をお願いしたい。
- ・ 目安を10円以上上回る引上げの理由を見ると、物価や賃金のほか、他県との競争等を重視した印象。令和7年度の中央の審議では、例年以上に物価について丁寧に審議し、非常に高い春闘の結果についても議論した。そうした前提の下で、目安にプラスして大幅引上げを行うのであれば、相応の理由が必要。法定3要素に関連するデータを総合的に考慮して引上げ額を判断したことが分かるように示す必要がある。
- ・ 法定3要素に基づく目安審議の徹底と、それを地方にもしっかりと呼びかけていくことを今後も堅持すべき。その上で、地方において法定3要素プラスアルファの判断を行うのであれば、地賃の公益委員見解等でその理由を明示すべき。
- ・ 法定3要素に基づく審議が原則。その根拠規定である最賃法第9条第2項では、法定3要素を考慮して「定めなければならない」と規定されていることを改めて確認しておきたい。
- ・ 目安に10円以上上乗せした県が多く生じる状況が今後も続くとすれば、目安制度の在り方として適切かを議論すべきだろう。

(他地域との比較)

- ・ 地域ごとに産業構造や中小企業の割合といった基礎的な情報が異なるのに、賃金水準のみを争点として金額を設定すれば、地域の雇用や労働時間に深刻な影響を及ぼしかねない。最賃は、県同士の順位付けを目的とした制度ではない。雇用の維持と生活の安定という本来の目的を踏まえ、近隣県との単純比較や順位を過度に意識することは避けるべき。むしろ、地域の雇用環境を示す客観的指標を、これまで以上に重視すべき。
- ・ 生計費や生活水準を考える上では、相対的な生活水準について考慮せざるを得ないように思う。
- ・ 隣県を意識するのであれば、最終的な金額の勝ち負けを競うのではなく、隣県との間で法定3要素のデータの違いを確認し、データに基づく議論をしてほしい。そうしたメッセージを中央から出せるといい。
- ・ 他県を意識すること自体を一概に否定することは難しく、ある意味やむを得ない。重要なのは労使が納得できるまで議論を尽くし、判断理由を説明できるようにすることだ。満足はできなくとも、労使双方が「受け入れざるを得ない」と思える水準まで議論を積み重ねることが何より重要。
- ・ 最下位回避に向けた動きが過熱することに関する懸念や弊害について、中央から明確

なメッセージを伝えるべき。過熱の弊害がある程度見えてきている中で、法定３要素に基づく審議が望ましいことを、どのようなニュアンスで地方に伝えるかが次なる課題。書きぶりなどを慎重に工夫して意図が伝わるようにする必要がある。

（総合指数の考え方）

- ・ 総合指数の検討は本来、法定３要素の議論に含まれるべきもの。一部の県で、総合指数等の指標を活用し、全国における自県の位置付けを踏まえて議論が行われたと聞いている。こうしたやり方で必要に応じて上積みすること自体はあり得る。県民所得や人口流出の懸念についても、最賃法第１条の目的を踏まえれば、無関係として切り捨てるべきではない。

（大幅引上げの影響の分析）

- ・ 大幅引上げがなされた場合、雇用や倒産への影響をデータで検証し、翌年度以降の審議につなげていく必要がある。

（その他）

- ・ 令和７年度、目安を１０円以上上回る地域が１１県生じた背景には、政府方針で目安を超える引上げが行われた場合の支援策が示されたという特殊事情があったのではないかな。

発効日について

（発効日のばらつきの背景）

- ・ 発効日がここまでばらつくと思わなかった。その要因としては、大幅な最賃引上げに対する、主に地方の中小企業の負担感の増大があるのではないかな。
- ・ 発効日は想像を超えていた。理由を明らかにした上で次の審議に進むべき。発効日について額と同様の競争が生じないよう願う。労使の建設的な議論の結果ならよいが、各地賃でもそれぞれ思うところもあるだろう。発効日の遅れの背景と影響を調べて、次の会議に提出してほしい。社会的にも今回の状況について疑問がもたれることが危惧されるので、安心できる制度となることが求められており、この会議にはその役割がある。公労使の意見を聞き、地域の実態や影響を見極めて、地賃での建設的な議論に至るような指針が出せるとよい。

（あるべき発効日の時期、地賃の審議での考慮要素等）

- ・ 発効日の遅れは賃金の引上げ時期等に影響があると思う。パート等の賃金は最賃と連動。最賃近傍労働者は物価上昇で厳しい生活を強いられている。（３月発効の場合）春闘の回答から賃上げが１年遅れとなってしまう。賃上げ結果を速やかに波及させるといふ最賃の改定の趣旨を踏まえると、早期発効が重要。令和７年度の最賃発効を見ると、近隣県で５か月以上発効日が異なる地域が主に東北、北関東に存在している。そこで、最賃の発効の遅れに伴う賃上げ時期への影響や、隣県への人口流出の有無についてデータを見るべき。
- ・ 地賃の使側委員の中からは、発効日について一定の目安を示してほしいとの意見も聞

かれる。中小企業における「賃上げ疲れ」が指摘される一方、賃金引上げの力強いモメンタムが定着してきている中で、発効日の合理的範囲について、どういう表現ができるか、よく検討する必要がある。

- ・ 発効日を後ろ倒しにした理由は就業調整だけではない。支払い原資の確保や給与規程の見直しなど、準備期間が必要だとこれまで主張してきた。以前は上げ幅がそれほど大きくなく、事業者もいくら賃上げすればよいかある程度予見できたが、最近は上げ幅が大きく、事業者も予見できない。平成26年以降、平均で44%も上がっており、法定発効だけでいいのか疑問。どれだけ準備期間が必要か、地賃でよく議論する必要。具体的な指示は難しいが、地賃の議論を活性化させるものを中賃で示すべき。
- ・ 規程の見直しや助成金の申請、賃上げ原資の確保に一定期間が必要だという点は理解。ただ、令和7年度に70円近く上げたのに10月発効した県もある。準備期間としてどの程度必要なのか知りたい。大幅に引き上げたにも関わらず、早期発効した県の事情を確認してほしい。
- ・ 当初の想定を大きく上回るほど各県でばらつきが見られた。企業にとっては、準備期間の確保や就業調整抑制の観点から一定の意義があったと認識。発効日の影響について引き続き注視する必要。地賃の委員に話を聞くと、発効日が引上げ額の交渉材料として扱われているケースがあるようだ。発効日が遅れた県の状況について、事務局から資料を出してもらいたい。
- ・ 発効日について、これまで中央から発してきたメッセージが正確に伝わらず、地賃の委員の中に迷いや混乱が生じている。中央として、こういうことを期待しているというメッセージを改めて出すべき。この中で、一定の歯止めとなる考え方を示すのも一案。例えば「目安となる期間」を示すなど。個人的には年内。それよりも遅らせる場合、地賃の公益委員見解などに遅らせた根拠を示していただくこととしてはどうか。
- ・ 発効日について地賃で議論されたことは大きな進展。越年発効の県について、令和8年度にまた10月発効になれば、労使ともに予見可能性を欠き、資金繰りや就業調整等で苦勞する。また、中小企業は、大手の動向を見ながら7月頃に賃上げするが、10月に再び最賃引上げへの対応を求められる。これが悩み。発効日について具体的に言えたいが、少なくとも方向性を出すことは必要。
- ・ 年によって発効日が変わることから生じるデメリットについてもメッセージに含める必要がある。
- ・ 発効日のばらつきは問題があると思っており、制度の安定性や信頼性が揺らぐ。また、予見可能性も揺らいでいる。論点案に書かれている「合理的な範囲」を検討する必要。地賃の労使の建設的な議論が重要なので、その基盤を示せるとよい。
- ・ 発効日を具体的に示すことについては、発効時期を幅で示すにしても、最後の日に張り付く恐れがあり、中央からのメッセージとして具体的な日を示すのはリスクがある。
- ・ 発効日のばらつきは、令和7年度の特殊事情とも考えられるが、他方、発効日は動かせるという受止めが現場に広がった可能性も否定できず、原則はこうであるという点について、中央として一定のメッセージを改めて出す必要がある。最賃額を決定する際には、概ねその年の6月頃までのデータを見て議論している。そうすると、最賃近傍で働く方々の生活を念頭に置いた場合、できるだけ早く引上げを適用することが望ましいのではないかと。

- ・ 地方では発効日をどのように決めればよいのか分からないという声もあり、実際に混乱が生じている。こうした状況を踏まえれば、地賃の公労使委員が考えるべき方向性がある程度示す必要があるのではないかと。
- ・ 発効日の議論の中で、労働者の生計費の視点が欠けている点に強い違和感がある。物価上昇が続く中、最賃水準で働く労働者の生活は厳しく、発効日についても、労働者側の立場や生活実態を一定程度踏まえた形で検討いただきたい。
- ・ 金額や発効日の決定に当たっては、最終的に、最賃法第1条や第9条第2項に規定された法の趣旨・原則に立ち返って考えることが大事。
- ・ 発効日を遅らせる理由となる「支払い準備」の解釈が過度に広がると歯止めがきかなくなるため、「支払い準備」として想定される内容を、中央からのメッセージとしてある程度示す必要があるのではないかと。
- ・ 就業調整を理由に発効日を後ろ倒しするのは本末転倒。就業調整やそれに伴う人手不足については、「年収の壁」の見直しを行うのが本筋。年末の就業調整・人手不足が課題だと言うなら、9月以前に賃上げを行い、人材募集をして、10～12月のシフト調整をすることも考えられる。就業調整しているパート等労働者は2割程度であり、残りの8割は早期発効を期待している。
- ・ 就業調整などの他制度の課題を最賃法の中に持ってくると、法の趣旨を歪める。
- ・ 発効日を後ろ倒しにした理由の一つとして就業調整の問題が挙げられることがあるが、就業調整のみを理由に発効日を遅らせるべきと主張している訳ではない。

（引上げ額と発効日の関係）

- ・ 発効日を遅らせる代わりに引上げ幅を大きくするといった、発効日を額の交渉材料にし、額の審議に影響を与えることは絶対にあってはならない。地賃の審議では、引上げ額と発効日を分けて議論するプロセスを踏んでほしいと、中央からメッセージを出すべき。
- ・ 最賃法では、賃金額の決定原則（第9条）と発効日の規定（第14条）が明確に分けられている点を押さえておく必要がある。
- ・ 発効日のばらつき自体が直ちに問題なのではなく、令和7年度の審議では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ると感じている。地賃の審議において、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、その理由を丁寧に説明することで納得感を高めることが重要である。
- ・ 発効日は必ずしも後ろにするほど良い訳ではない。引上げ額と発効日の双方について、適切に整理するための議論を各地賃で丁寧に行っていただくことが重要。
- ・ 労使双方から令和7年度の発効日が予想以上にばらついたとの指摘があったことを踏まえれば、発効日について一定の方向性を示す必要があるだろう。近年、最賃の上げ幅が大きくなり、社会的関心も高まっている。結果、最下位を避けることを意識した競争が生じており、「チキンレース」と言われるような状況が見られる。問題はこの競争のあり方。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」として機能している。
- ・ 他県の状況を過度に意識した結果、大幅な引上げを行うという判断に至り、その結果、発効日の後ろ倒しにつながるといった流れが生じている。発効日に関して、労使それ

それがどのような意見を出していたのか、もう少し把握できるようなら次回情報提供してほしい。

（法定発効と指定日発効）

- ・ 法の建て付け上、法定発効が原則だと理解しており、発効日を後ろ倒しにする場合には、その理由について審議会ですっかりと議論を尽くし、説明できる形で示す必要がある。
- ・ 法定発効が常に「原則」と言えるかについては検討の余地がある。法定発効にするかどうかを含めて、十分な議論を尽くすことが最も重要。そうした観点から、中央から具体的な発効日を示すことには慎重であるべき。
- ・ 法定発効と指定日発効に法的な優劣があるわけではない。発効日を巡る議論で重要なのは、発効日のばらつきそのものではなく、発効日を設定する際の考え方の整理。

（発効日と企業の賃上げ時期との関係）

- ・ 発効日がずれたからといって、各企業が実際に賃金を引き上げる時期もずれるとは限らない。発効日が後ろ倒しになった地域で、企業がいつ賃金引上げを実施したか調査すべき。
- ・ 人手不足が深刻化する中で、企業側もいたずらに賃上げ時期を引き延ばすようなことはなく、できるだけ対応している。事務局から提出されたハローワークの募集賃金の分析でも、そうした状況が示されている。

（公益委員見解の影響）

- ・ ここまでのばらつきは予想外。公益委員見解に「十分に」という表現が入ったことにより議論が加速した面はある。
- ・ 「引上げ額とともに発効日についても十分に議論」と中央の公益委員見解を出した意図は、発効日を交渉材料にしてよいということではなく、引上げ額についてしっかりと議論し、引上げを着実に実行できる発効日についてもあわせて議論してほしいということだと理解している。公益委員見解の意図と地賃での解釈にズレが生じている可能性があるため、発効日が遅くなることによる弊害も丁寧に補足しつつ、公益委員見解の意図をメッセージとして伝えるべき。
- ・ 何事も初回は結果の予想が難しい。地賃で発効日について議論が行われたことは大きな一歩である。これからよりよくなるよう、検討していくことが必要。
- ・ 昨年の中賃での公益委員見解で「発効日についても十分に議論する」と記載したことが、地方でやや都合よく解釈された面があったのではないか。その反省を踏まえ、令和8年度審議に向けて、今回の議論を含め、中央からのメッセージの出し方そのものを見直していく必要がある。

（名目と実質の乖離）

- ・ 10月初旬発効が後ろ倒しになることで、名目の引上げ額と実際の引上げ効果との乖離が目立つ。こうした状況にあることは共通認識とすべき。最賃の影響評価では、インフレの影響を踏まえた実質引上げ額も重要。物価上昇が続く局面で発効日が遅れると、

実質的な引上げ効果が更に低くなることも念頭に置く必要。最賃制度を持続性・実効性ある仕組みとするためには、生活の安定や公正な競争の確保がどこまで達成されているかを丁寧に検証することが基本。

ランク制度の在り方について

- ・ 現在のＡＢＣランク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。現状、100円近い幅がある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、このＡＢＣ区分が本当に妥当なのか、改めて検討の余地がある。秋以降、一定の時間をかけて検討していくべき論点。
- ・ 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。次の議論では、現在のＡＢＣランクを前提とした入替えにとどまらず、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。秋以降、改めて議論を深めていきたい。

EU 指令について

- ・ 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。また、賃金のばらつきを考えると（平均値でなく）中央値に着目すべき。さらに、EUでは年齢等で適用除外・減額措置を講じているが、日本では学生でも生活費を稼ぐ人がいるため、適用除外等は日本の現状にそぐわない。
- ・ 日本と諸外国の賃金制度の違いやOECD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。すぐに結論が出るものではない。
- ・ 物価や賃金が大きく変動する時代において、名目額のみで合理性ある水準を判断することに強い問題意識を持っている。生計費や支払い能力の観点から見て、その水準がどれほど実質的な意味を持つかについて、今後の議論の中で意識する必要があるのではないか。

その他

（退席の状況等）

- ・ 各地賃の結審で退席が増えたことに問題意識。結審の状況と退席の経緯が分かる資料を提出してほしい。
- ・ 結審の状況について、例えば「労働者側反対」となっているケースについて、全員が反対したのか一部のみのなのか、内訳が分かると、審議の実態をより理解しやすくなる。

（審議の在り方）

- ・ 審議日程をいたずらに引き延ばすべきではないが、必要な審議は尽くされるべきであり、本省から労働局に対し、その必要性を改めて徹底するとともに、地賃の審議に対し十分な支援体制をとるよう指示してほしい。

（法定３要素に関連するデータ）

- ・ 地賃の委員から、「地域の実態を把握する資料がない」という声が上がっている。中

賃の審議では大量のデータを見るが、必ずしもその都道府県版がある訳ではない。特に企業の支払能力。すぐには難しいかもしれないが、都道府県別のデータがあるもの・ないもの、ない場合には、時間をかければ出せるもの・新たな調査が可能なものなどを整理してほしい。

- ・ 都道府県別のデータの有無、ない場合に代替として活用し得る指標や、中央と地方における実際のデータの活用状況等を中央と地方で丁寧に共有し、全体として、データに基づく審議を追求することが重要。近隣との額の競争の過熱といった動向に一定の歯止めをかける観点からも、データを活用するための様々な情報提供や働きかけをお願いしたい。
- ・ 都道府県別データについて、直接には取れないが、各県で工夫して類似データを使用している事例について、本省から各労働局に対して参考事例として共有し、可能なものは速やかに横展開できる体制を整えてほしい。
- ・ 目安小委員会資料として一定の都道府県別データが提出されているが、さらに準備可能なものがないか、改めて検討してほしい。最新データで総合指数を補強し、議論をより深めることも一つの可能性として考えられるのではないか。

（地域間格差の考え方）

- ・ 地域間格差については比率ではなく額差で捉えることも検討してほしい。

令和 7 年度地方最低賃金審議会における審議結果等について

厚生労働省労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目次

1 令和7年度地域別最低賃金の審議結果（最低賃金額一覧）

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
- ・ 都道府県労働局による中小・小規模事業所への聞き取り
- ・ 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
- ・ 発効日別にみた最賃近傍雇用者の時間当たり賃金が上昇した時期

1 令和7年度地域別最低賃金の審議結果（最低賃金額一覧）

ランク 目安	都道府県 名	最低賃金 時間額 【円】	引上げ		目安差額	採決状況 （※2）	発効日
			率 【%】	額 【円】			
A 5.6% 63円	埼 玉	1,141	5.8	63	±0	△全	11/1
	千 葉	1,140	5.9	64	+1	□全	10/3
	東 京	1,226	5.4	63	±0	□全	10/3
	神 奈 川	1,225	5.4	63	±0	○	10/4
	愛 知	1,140	5.8	63	±0	△全	10/18
	大 阪	1,177	5.7	63	±0	○	10/16
B 6.3% 63円	北 海 道	1,075	6.4	65	+2	□全	10/4
	宮 城	1,038	6.7	65	+2	□3△1	10/4
	福 島	1,033	8.2	78	+15	□全	1/1
	茨 城	1,074	6.9	69	+6	□全	10/12
	栃 木	1,068	6.4	64	+1	○	10/1
	群 馬	1,063	7.9	78	+15	□全	3/1
	新 潟	1,050	6.6	65	+2	□全	10/2
	富 山	1,062	6.4	64	+1	□全	10/12
	石 川	1,054	7.1	70	+7	□2	10/8
	福 井	1,053	7.0	69	+6	□全	10/8
	山 梨	1,052	6.5	64	+1	△2	12/1
	長 野	1,061	6.3	63	±0	△全	10/3
	岐 阜	1,065	6.4	64	+1	○	10/18
	静 岡	1,097	6.1	63	±0	□3△全	11/1
	三 重	1,087	6.3	64	+1	▲全	11/21
	滋 賀	1,080	6.2	63	±0	□1△全	10/5
	京 都	1,122	6.0	64	+1	□3	11/21
	兵 庫	1,116	6.1	64	+1	□全	10/4
	奈 良	1,051	6.6	65	+2	○	11/16
B 6.3% 63円	和 歌 山	1,045	6.6	65	+2	○	11/1
	島 根	1,033	7.4	71	+8	□全	11/17
	岡 山	1,047	6.6	65	+2	△全	12/1
	広 島	1,085	6.4	65	+2	□全	11/1
	山 口	1,043	6.5	64	+1	□全	10/16
	徳 島	1,046	6.7	66	+3	○	1/1
	香 川	1,036	6.8	66	+3	▲3	10/18
	愛 媛	1,033	8.1	77	+14	○	12/1
	福 岡	1,057	6.6	65	+2	□全	11/16
	青 森	1,029	8.0	76	+12	□全	11/21
C 6.7% 64円	岩 手	1,031	8.3	79	+15	■全	12/1
	秋 田	1,031	8.4	80	+16	□全	3/31
	山 形	1,032	8.1	77	+13	□3	12/23
	鳥 取	1,030	7.6	73	+9	○	10/4
	高 知	1,023	7.5	71	+7	○	12/1
	佐 賀	1,030	7.7	74	+10	■全	11/21
	長 崎	1,031	8.2	78	+14	■全	12/1
	熊 本	1,034	8.6	82	+18	□2■3	1/1
	大 分	1,035	8.5	81	+17	□全	1/1
	宮 崎	1,023	7.5	71	+7	□全	11/16
	鹿 児 島	1,026	7.7	73	+9	□全	11/1
	沖 縄	1,023	7.5	71	+7	□全	12/1
	全国 加重 平均額	1,121	6.3	66			

（※1）赤ハイライトは目安+10円以上又は3月発効、黄色ハイライトは目安+1～9円又は1月1日発効、青ハイライトは、Cランク>Bランクとランク間で逆転が生じているもの。

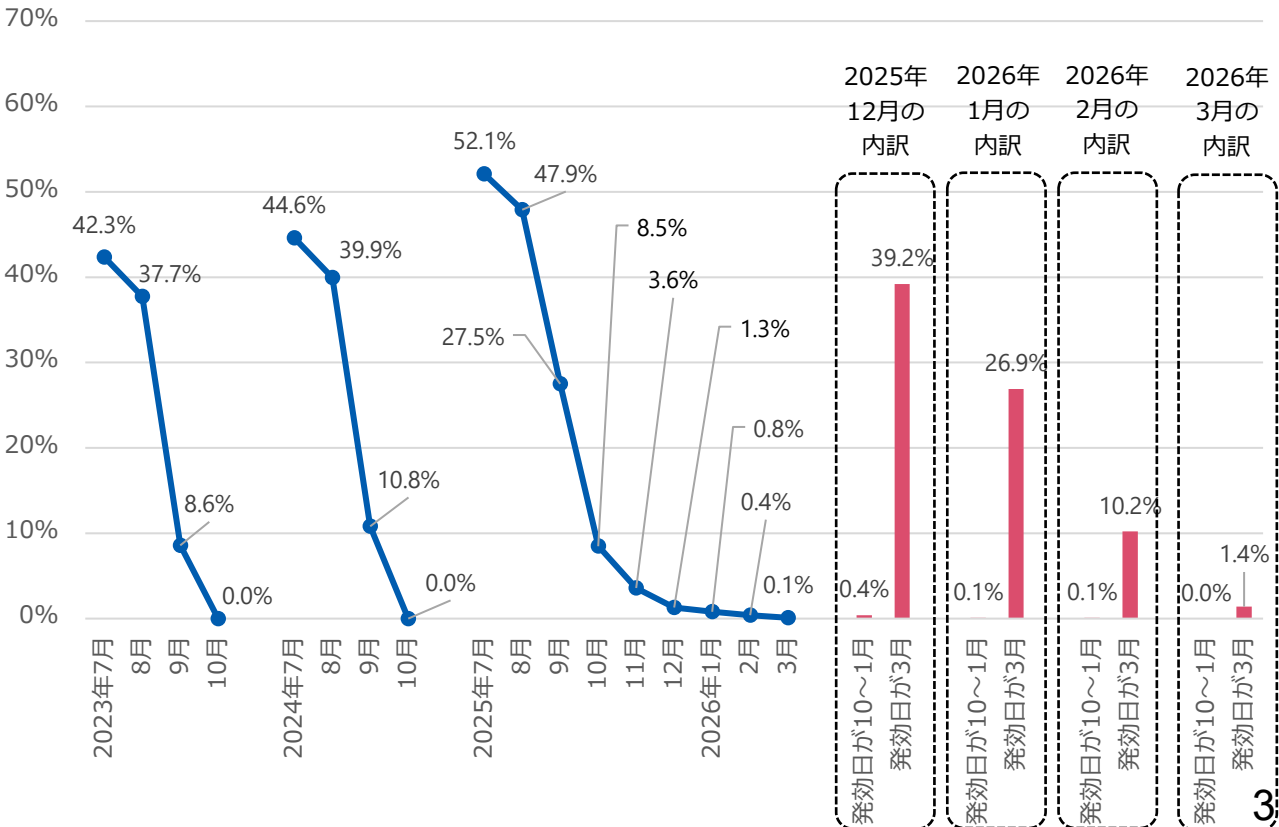
（※2）採決状況 ○：全会一致、□：使側反対、■使側退席、△：労側反対、▲労側退席。全：全員反対／退席、数字：反対／退席した人数。

公労使委員は各5（東京、大阪は6）名。「□1」は「使側委員5～6名のうち1名反対」を示す。

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)

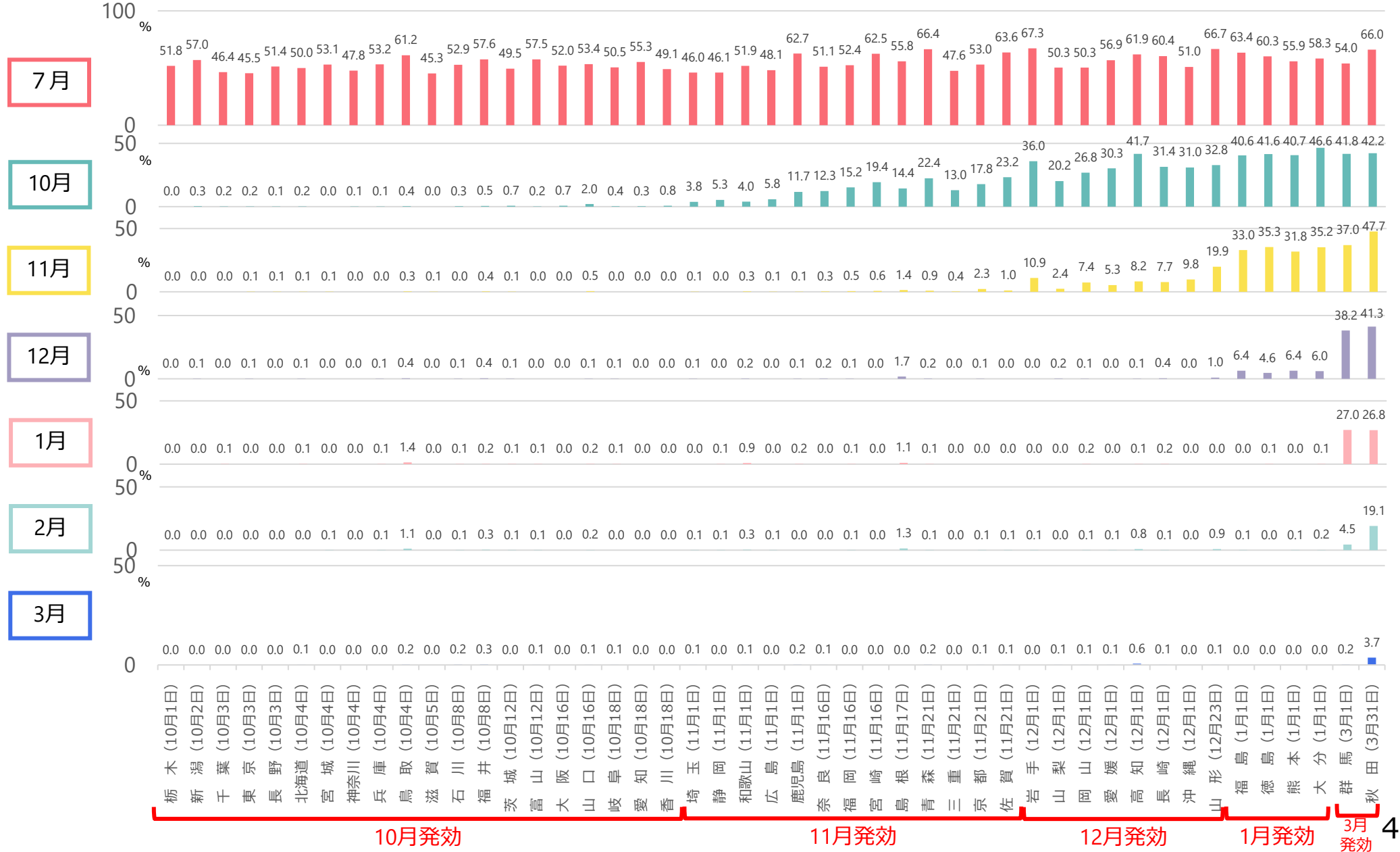
- ハローワークで受理したパートタイムの求人賃金を用いて、引上げ後の最低賃金を下回ることとなる求人の割合（以下、「未達求人割合」という。）を特別集計した。最低賃金との比較に用いる求人賃金は、各求人に記載された「支給額（基本給＋定額的に支払われる手当）」における「下限額」を用いた。
- 令和7年度の全国平均の未達求人割合は、2025年7月は52.1%、8月は47.9%、9月は27.5%、10月は8.5%、11月は3.6%、12月は1.3%、2026年1月は0.8%、2月は0.4%、3月は0.1%となっている。発効日が3月の2県の未達求人割合についてみると、2025年12月は39.2%（発効日が10～1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

2 発効日について 各都道府県の未達求人割合（％）の動向 （発効日順、求人の就業地別、2025年7月、10月～26年3月）



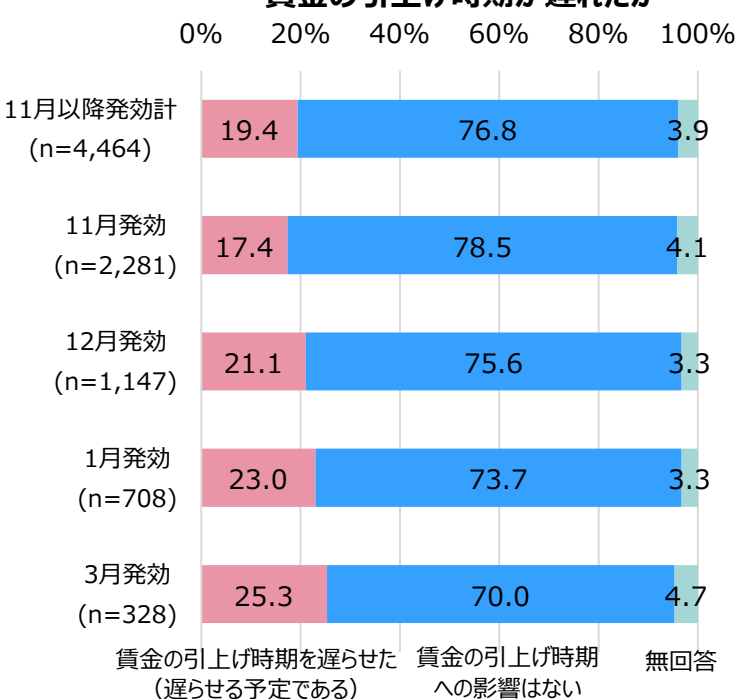
2 発効日について

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

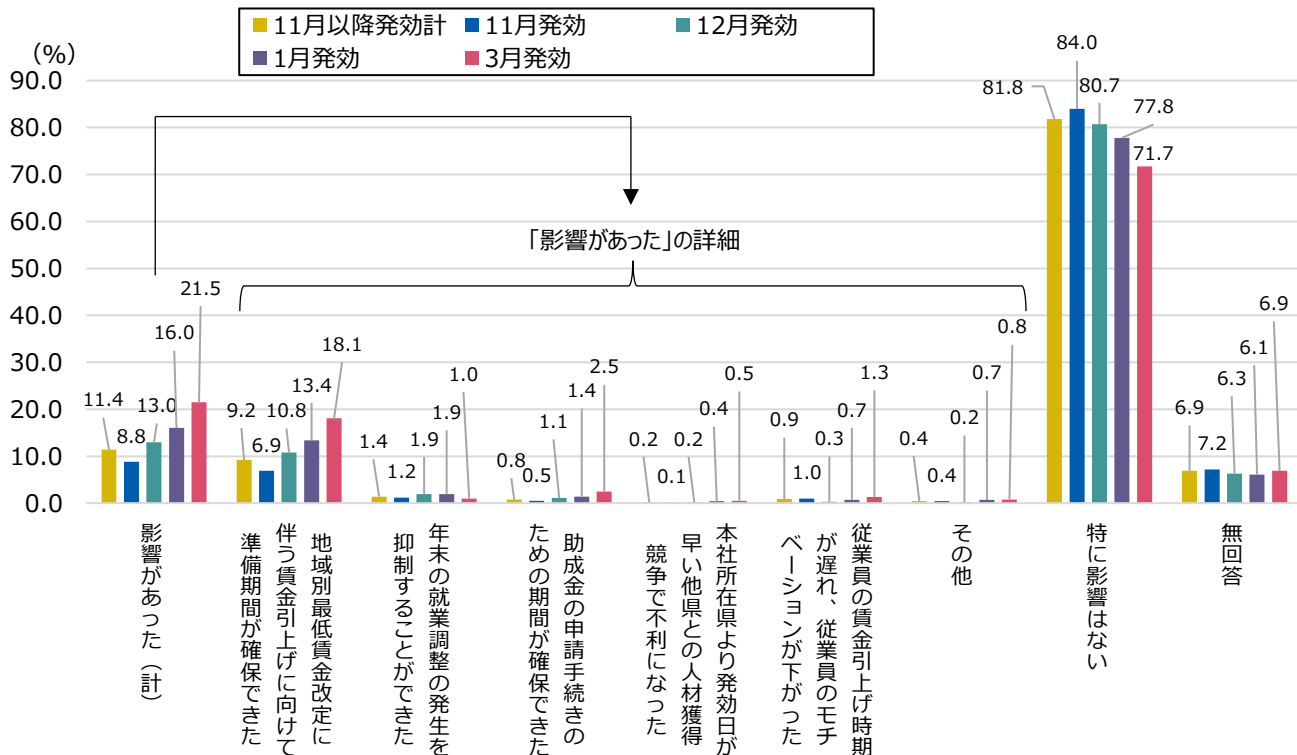
- 2025年度の地域別最低賃金の発効日が例年より遅く11月から翌3月までの間であった27府県に本社のある企業のうち、「発効日の遅れに伴い賃金の引上げ時期を遅らせた（または遅らせる予定である）」と回答した企業の割合は約2割であり、その割合は、発効日が遅いほど高い。
- 発効日が遅くなったことによる影響については、約8割の企業が「特に影響はない」と回答した。「影響があった」と回答した企業は約1割であり、発効日が遅いほどその割合は高い。何らかの影響があったと回答した企業の中では、「賃金引上げに向けて準備期間が確保できた」と回答した企業が全体の約1割と最も多く、さらに、発効日が遅いほどその割合は高い。

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。

2 発効日について

都道府県労働局による中小・小規模事業所への聞き取り

- 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）

秋田県（発効日：令和8年3月31日）

（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ている」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。

群馬県（発効日：令和8年3月1日）

（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ている」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、交渉期間があってよかった（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。

福島県（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「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。

徳島県（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」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られた（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応じることで（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、金額が一番高いところ、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。

（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。

大分県（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」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）

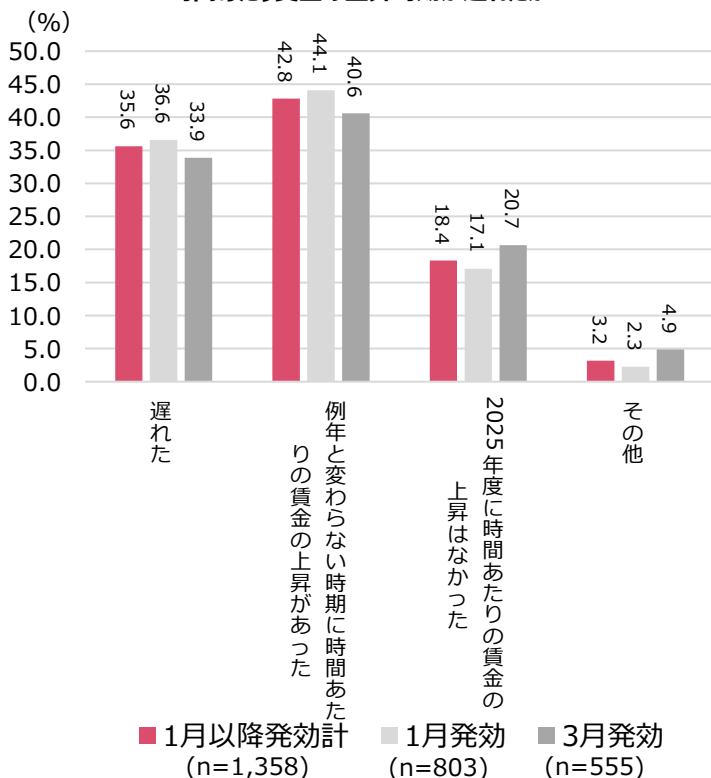
- 「利点があるので、もっと遅らせても良い（製造業）」、「上がり幅が大きいので、中小・零細企業の資金繰りを考えると納得（製造業）」などの意見がある一方で、「他県に営業所があるので、できれば発効日は全国一律にしてほしい（運輸業）」、「（複数県で事業展開しているため、）都道府県によって発効日が異なると賃上げのタイミングが何度もあり、担当部署にとって負担（飲食業）」、「他県と発効日が異なる場合には余裕をもって周知してほしい」等の意見もあった。

2 発効日について

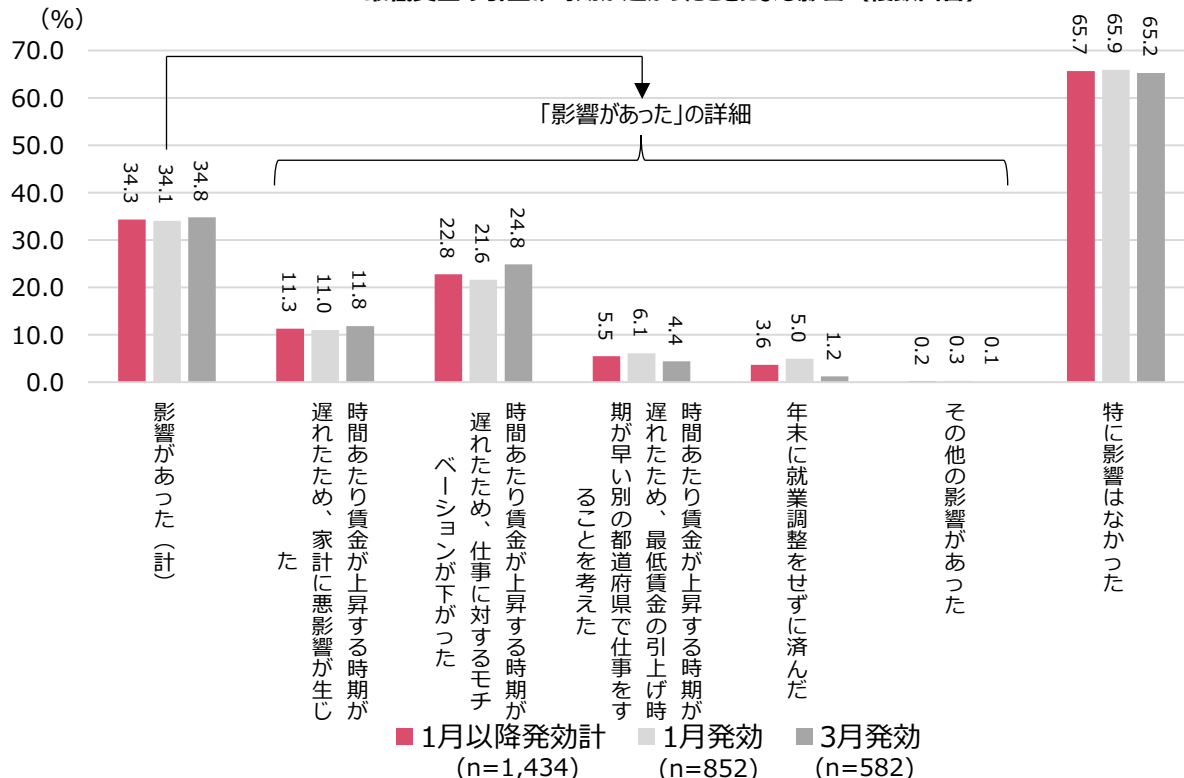
2025年度の地域別最低賃金の発効日が例年より遅くなったことの最賃近傍雇用者への影響

- 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かったことによる影響（複数回答）

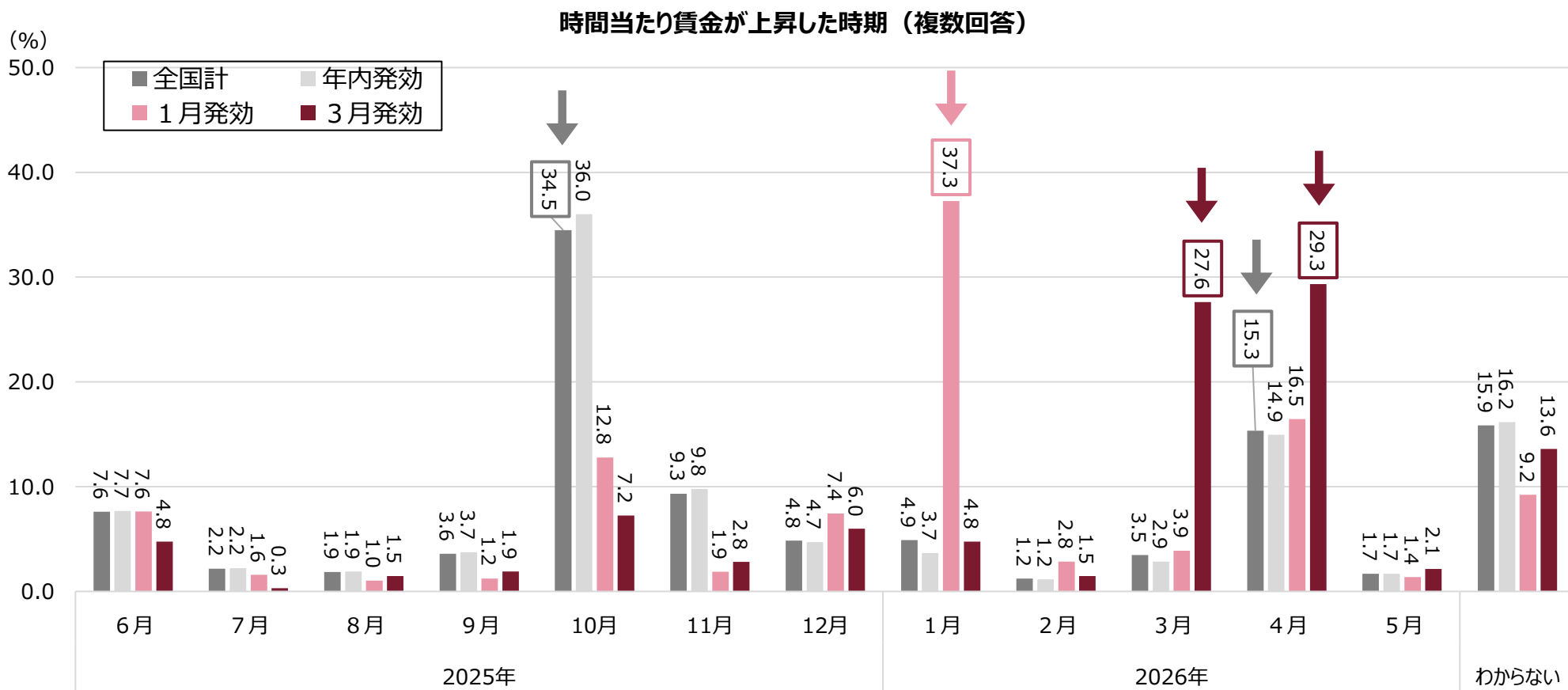


（資料出所）株式会社クロスマーケティング「最低賃金の引上げに関する労働者の意識や対応等に関する実態把握のための調査」（2026年、厚生労働省委託事業）の速報値をもとに、厚生労働省労働基準局で作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。
調査対象は時間あたり賃金が勤務地の地域別最低賃金の1.1倍未満の非正規雇用労働者で1年以上勤務している者（最賃近傍雇用者）。調査期間は2026年5月1日～15日。WEB上でのモニター調査。
集計にあたっては、「令和7年賃金構造基本統計調査」の調査票情報から集計した性別、年齢階級、勤務地の地域区分別の最賃近傍雇用者の構成比と同様となるよう、復元処理を行っている。
（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か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「特に影響はなかった」を控除したものである。

2 発効日について

発効日別にみた最賃近傍雇用者の時間当たり賃金が上昇した時期

- 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、賃金が上昇した時期は、「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。



（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」はそれら以外の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。