審議会資料No.1－2

2026年7月21日

新潟地方最低賃金審議会長 様

レインボーユニオン
代表　山崎　武央

最低賃金の改正決定に関する意見書

物価高騰や円安進行によって、労働者の生活は一段と厳しさを増しています。

現在の新潟県最低賃金は時給1,050円ですが、1日8時間・週40時間働いた場合でも、月収約18万円にとどまり、労働者が安定した生活を営むには不十分です。

そのため、新潟県の最低賃金を、速やかに時給1,700円へ引き上げ、数年以内に2,000円を目指すこと、あわせて地域別最低賃金の格差縮小に向けた制度改正を下記のとおり求めます。

また、審議会運営がより開かれたものとなるよう、現行の運営方法を再点検し、改善されることを要望します。

記

1　物価上昇を上回る最低賃金の引き上げを行うこと。

(1)消費者物価指数の参考基準を低賃金労働者の生活実態に合ったものにすること。世界的な石油製品などの価格上昇・供給不足の懸念が生じており、今後の物価上昇の可能性も考慮すること。

最低賃金法第1条が目的として掲げる「低賃金労働者の労働条件の改善」を実現するためには、最低賃金が消費者物価を一定程度上回る水準であることが不可欠です。

最低賃金の決定に当たり考慮されるべき3要素(労働者の生計費、賃金、通常の事業の支払能力)のうち、「生計費」については、最低賃金近傍で働く労働者の生活実態を反映するため、消費者物価指数の中でも「頻繁に購入する品目」を重視すべきです。

とりわけ、家計の消費支出に占める食費の割合を示す「エンゲル係数」は、2025年度に

受付
－8.7.21
賃金室

28．8%となり、1980年度以来45年ぶりの高水準でした。低所得者層ほど厳しい生活を強いられおり、このことも考慮すべきです。

今春闘では大手企業を中心に高水準の賃上げが相次ぎましたが、実質賃金は2025年で前年比0．5%減、4年連続マイナスです。これは、賃上げの波が低賃金労働者にまで十分に及んでいないことを示しています。物価高騰は企業の経営環境に深刻な影響を与える一方、労働者の生活基盤も同様に揺らいでいます。政府・自治体による効果的な支援策を求めつつ、最低賃金の引き上げによって賃上げの流れを広げることが重要です。

さらに、2026年春以降の「ナフサショック」により、生活用品・建築資材など幅広い分野で価格上昇と品薄が進んでいます。帝国データバンクの調査では、企業の69．4%がナフサ供給不安による「影響の強まり」を実感し、原材料・部材の仕入コスト上昇は83．9%に達しています。また、ナフサ価格は2026年年初比で83%上昇しており、消費者物価を0．23%押し上げるとの試算も示されています。

ナフサは包装材・塗料・建設資材・医療用品・エンジンオイルなど、日常生活に密接に関わる製品の基礎原料であり、その価格高騰は生活必需品の値上げに直結します。こうした物価上昇は、最低賃金近傍で働く労働者の生活をさらに圧迫し、生計費の上昇を的確に反映した最低賃金の決定が一層求められています。

(2)労働組合が行っている生計費調査を重視すること。

現在用いられている標準生計費には、実態との乖離が指摘されています。労働者の生活実態をより正確に把握するためには、連合や全労連が実施している生計費調査を参考にすることが不可欠です。

連合のリビングウェイジ調査(2025年)では、「健康で文化的な生活を維持し、労働力を再生産し、社会的体裁を保つために最低限必要な賃金水準」として、新潟県では自動車保有世帯の場合、時給1,460円とされています。また、全労連の最低生計費試算調査では、「若者が自立し人間らしく生活するために最低必要な生計費」として、近年の物価高騰を踏まえ、全国どこでも時給1,700円以上が必要との結果が示されています。

これらの調査結果は、現行の最低賃金が生活実態に見合っていないことを示しており、最低賃金の審議において重視されるべきです。

地方における自動車保有費や物価高騰を踏まえると、時給1,700円は「健康で文化的な

生活を維持するための最低限のライン」であり、審議における基準として妥当な水準です。

2　最低賃金の水準は、ひとり親世帯の家計を支えられる最低賃金とすること。ILOの基準に基づき、「労働者とその家族の必要」との観点で生活保護との比較を行い、ひとり親世帯の生活保護基準を上回るものとすること。

中央最低賃金審議会は、2017年以降は生活保護との逆転現象は解消したとしていますが、比較対象を「若年単身者の生活保護基準」としている点は重大な問題です。

日本政府が批准しているILO131号条約およびILO135号勧告では、最低賃金の決定にあたり考慮すべき要素として「労働者及び家族の必要」が明確に示されています。この基準に照らせば、比較対象とすべきは「ひとり親世帯」の生活保護基準であることは明らかです。

また、2013年には国連・社会権規約委員会が、日本の最低賃金が「最低生存水準および生活保護基準を下回っている」と指摘し、日本政府に対し「労働者及びその家族が人間らしい生活を送ることが可能となるよう、最低賃金決定の考慮要素を再検討すること」を勧告しています。

最低賃金のあるべき水準を議論する際に基準とすべきは、ILO条約および勧告にある「労働者及びその家族の必要」に基づく生計費であり、したがって「ひとり親世帯」の生活保護基準と最低賃金で得られる収入を比較することが不可欠です。

生活保護基準には、1級地の1から3級地の2まで地域差がありますが、地方では生活に不可欠な自動車保有費用を考慮する必要があります。この点を踏まえれば、全国どこでもただちに時給1,700円以上が必要であることには十分な根拠があります。

3　最低賃金法第14条第2項における発効日の規定は、使用者に対する準備期間ではなく、周知のための期間であることを確認し、2026年度以降も10月発効とすること。

2025年度は、法定発効日どおりの発効となったのは21都道府県にとどまり、11月以降の発効が27府県と過半数を占めました。その結果、発効日は2025年10月1日から2026年3月31日まで大きくばらつく事態となりました。

6月5日に行った秋田労働局への要請の場では、タクシー労働者が「月約1万円の賃上げが半年遅れ、6万円の損失になった」と訴えました。このように、最低賃金の発効日が先送りさ

れるだけで、労働者の生活には深刻な影響が生じます。

最低賃金法第14条第2項に定める発効日の規定は、本来、使用者の準備期間ではなく、最低賃金改定の「周知期間」を確保するためのものです。この趣旨を確認したうえで、2026年度以降は、最低賃金の発効日を原則として10月1日とすることを強く求めます。

4　公共部門労働者の賃金引き上げや偽装雇用の報酬を念頭に置いて最低賃金引き上げの議論を行うこと。

タクシー、コンビニエンスストア、観光、ビルメンテナンスなどの民間部門だけでなく、公共部門関連で働く時給労働者も最低賃金近傍で働いています。地方自治体では、正規職員が削減が進む一方、会計年度任用職員の増加が著しく、自治体業務の多くがこうした「官製ワーキングプア」によって支えられているのが実態です。

また、偽装雇用のフリーランスは労働法の保護を受けられないまま働かされています。例えば、フードデリバリー大手のウーバーイーツの配達員は、配達時間15分以内の業務に対して320円の報酬が設定されています。税や社会保険料の負担を考慮すれば、最低賃金の水準を意識した報酬設定であると推察されます。

さらに、今年6月23日、公正取引委員会はYKK株式会社に対し、改正前の下請法に基づく勧告を行いました。勧告で示された違反事実の中には、下請代金の額が、地域別最低賃金を下回っていた点が含まれています。これは、委託取引であっても最低賃金との関係が生じうることを示しています。

これらの労働者の中には、最低賃金法が直接適用されないケースもありますが、実際には最低賃金を基準に報酬が決められる点に変わりはありません。こうした現状を踏まえ、最低賃金引き上げの議論においては、公共部門労働者や偽装フリーランスの実態も十分に考慮する必要があります。

5　新潟県最低賃金の決定に係る答申に、助成金等の支援策の拡充や独占禁止法・中小受託取引適正化法の執行強化などについて言及すること。国への要望に加え、新潟県への要望も行うこと。

最低賃金額の大幅な引上げは、特に中小企業・小規模事業者の経営に影響を及ぼす可

能性が高いため、最低賃金額の大幅な引上げにあたっては、各種助成金の支給や社会保険料の事業者負担分の減免など、中小企業・小規模事業者へのさらなる支援策の拡充が必要です。また、大企業に比べて交渉力が弱い中小企業・小規模事業者が適正な代金の支払いを受け、その分を賃金の引上げに充てられるよう、独占禁止法や中小受託取引適正化法の積極的な運用が求められます。したがって、これらの取り組みを国に対して強く働きかける旨を答申に明記することを求めます。

地域別最低賃金の引上げに際し、多くの地方最低賃金審議会から国への要望を行っており、特に、助成金等の支援策に関する要望が多くなっています。これらの支援策は、新潟県に対しても求めるべきものです。

現在、いろいろな自治体で賃上げに対する直接支援制度が相次いで創設されています。

したがって、新潟地方最低賃金審議会は、国および新潟県に対し、最低賃金の引き上げを支える直接支援制度の創設・拡充を求めることを、答申において明確に示すべきです。審議会がこの点を曖昧にすれば、最低賃金制度そのものの実効性が損なわれることになります。

6　透明性と納得感の高い審議会運営を行うこと。

地方最低賃金審議会の運営については、2026年4月1日付厚生労働省労働基準局賃金課事務連絡「地方最低賃金審議会の公開について」において標準的な取扱いが定められています。

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（2023年4月6日）では、形式的には「公労使三者が集まって議論を行う部分については、公開することが適当」とされましたが、議論全体を通して、「地方最低賃金審議会を含む目安審議の議論を注視する者に対して議論のプロセスをできるだけ分かりやすく示すことで、審議の透明性や納得感を一層高める」ことが重要であるとされています。

この趣旨を踏まえ、新潟地方最低賃金審議会においても、透明性と納得感の高い運営を強く求めます。

(1) 二者協議の議事録を作成すること。

昨年度まで二者協議の議事録についても作成されていました。しかし、今年度は事務局よ

り「二者協議に一切関与しない」「二者協議の議事録は作成しない」という方針が示されています。これは「新潟地方最低賃金審議会新潟県最低賃金専門部会運営規定」（以下、「運営規定」という。）に反するおそれがあります。

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、会議を非公開とすることができる。 2　（略） 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、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。 3 議事録を非公開とする場合には、議事要旨を作成し公開するものとする。

まず、率直な意見交換の確保と意思決定の中立性を守るため、「二者協議は非公開とする」という判断は、運営規定第5条「会議の公開」に関するものであり、議事録の作成義務を定めた第6条とは別の問題です。つまり、議事録の作成と会議の公開の可否とは切り離して考える必要があります。

運営規定第6条は、「会議の議事については、議事録を作成するものとする」と明確に定めており、議事録の作成は義務規定です。

部会長が、「これから二者協議を行います」と宣言し、各側委員には控室が用意され、時間が来れば呼ばれる――。こうした正式な手続きのもとで行われています。扱われる内容も、金額審議の中核的なものです。第5条で非公開の「会議」とした二者協議が「会議の議事」に含まれないとする解釈には、自己矛盾が生じます。国家公務員である委員が最低賃金の金額審議の中心的業務を行っている以上、事務局が関与するしないに関わらず、第6条の議事録作成義務の対象であることは明らかです。

近年は二者協議についても議事録が作成され、二者協議が「会議の議事」に該当するとの解釈が実務として確立していました。確かに、それ以前の年度では議事録が作成されていませんが、近年の運用は改善され、議事録を作成する方向へと是正されてきた経緯がありま

す。こうした改善された運用を、今年度になって突然「二者協議には一切関与しない」「二者協議の議事録は作成しない」という方針へと逆行させる合理的な根拠は示されていません。制度の趣旨に沿って整備されてきた運用を後退させる解釈変更は、審議会運営の透明性と信頼性を損なうものであり、到底容認できるものではありません。

さらに、議事録作成義務の主体は部会長であり、実務的な作成作業は事務局が担うことを前提として制度が構築されています。したがって、事務局が「二者協議に一切関与しない」「二者協議の議事録は作成しない」とする方針は、この制度上の前提を放棄するものであり、部会長の議事録作成義務を履行できなくする点で重大な問題です。事務局が本来の役割を果たさないまま議事録を作成しないとすることは、運営規定第6条の趣旨に反するものと考えます。

第6条第2項で非公開とするかどうかは部会長の裁量とされていますが、議事録そのものを作成しないという裁量は規定上存在しません。また、第3項では、議事録を非公開とする場合には議事要旨を公開する義務が定められています。このほか、事務連絡「地方最低賃金審議会の公開について」で、議事録の公開に時間を要する場合に議事要旨を作成・早期公開することが推奨されています。議事要旨はあくまで最低限の代替措置であり、議事録が作成されていない場合、要旨の正確性を検証することができません。議事録が存在しないことは、審議の流れ、発言内容、各委員の主張が記録として残らず、検証可能性がゼロとなることを意味し、最低賃金決定過程の「透明性」や「納得感」を大きく損なう重大な問題です。

なお、二者協議の内容は全体会議において部会長が報告することにより一定程度共有されますが、これは要約であり、発言者・議論の流れ・争点の整理を客観的に記録する議事録の代替にはなりません。部会長の報告は全体会議の議事であり、二者協議の議事そのものではないため、二者協議の議事録を作成しない理由とはなりえません。

2024年度第2回専門部会の議事録には、労働基準部長が「非公開の部分であっても議事録を作成する必要がある」という趣旨の発言を行った旨が記録されています（添付資料）。このときの判断との整合性も問われます。

加えて、事務局はこれまで、議事録作成の案内のほか、公益見解の作成補助、政府への要望事項の取りまとめ、資料差し替えや中賃資料の解説、部会長の補助、労使委員の案内など、二者協議の運営に複数の重要な役割を担ってきました。これらはいずれも協議の円滑な進行に不可欠であり、事務局が一切関与しない運営は、会議進行に支障を生じさせるおそれがあります。

以上を踏まえ、二者協議において議事録を作成しない方針を改め、運営規定に沿った議

事録の作成と適切な公開手続きを求めます。

(2) 専門部会の金額審議については、審議の透明性や納得感を一層高めるため、議論はできるかぎり全体会議の中で行うこと。二者協議の運用はルール化し、必要最小限に留めること。

2023年4月の全員協議会報告以降、議事の公開は全国的に進んできました。しかし、いまだに専門部会の審議時間の大半が二者協議に費やされているのが現状です。

本来、全体会議を原則公開とした趣旨は「審議の透明性や納得感を一層高める」ことであり、非公開の二者協議を拡大することではありません。二者協議は、「率直な意見交換ができないおそれ」がある場合に行われるべきものですが、この「おそれ」を広く解釈してしまえば、非公開の範囲が際限なく広がってしまいます。したがって、二者協議を行う場合の要件、時間、議題の範囲を明確にルール化し、必要最小限に留めることが不可欠です。そして、審議の基本はあくまで全体会議で行うべきです。

2024年度、2025年度は二者協議の議事録が作成されていますが、その記録を読むと、非公開資料の提示や具体的な企業名の言及など、確かに非公開とすべき内容が含まれている様子が伺えます。私たちは、こうした非公開が妥当な情報まで公開すべきだと主張しているわけではありません。求めているのは、公益を「間に挟んで」議論するのではなく、公労使三者がそろって、オープンかつ直接に議論する場を基本とすることです。

使用者委員が主張するように、最低賃金が業界や企業規模に関わらず一律に強制適用される制度であるならば、その決定過程はより高い透明性を持ち、県内すべての事業者からの理解と納得を得る努力が求められます。

最低賃金の決定に関する議論は、可能な限り全体会議で行い、その途中経過も含めてマスメディアが報道できる環境を整えるべきです。これにより、県内の労使全体が最低賃金制度への理解を深め、最終的な決定に対する納得感を高めることにつながると確信します。

(3) 意見聴取において、十分な時間を確保し、活発な質疑を行うこと。

最低賃金の決定は、県内の労働者・使用者双方に大きな影響を及ぼすため、多様な意見を幅広く反映させることが不可欠です。労使審議委員は出身団体を代表する立場であると同

時に、県内のより広範な労使の声を審議に反映させる責務があります。

意見聴取は、そのための重要な機会であるにもかかわらず、近年は意見発表者に対する質疑応答がほとんど行われていません。これでは意見聴取が形式的なものとなり、多様な意見が審議に反映されているのか疑問が残ります。

実地視察では質疑が行われていると推察しますが、意見聴取の場においても同様に、発表者と審議委員の間で十分な時間を確保し、活発な質疑応答が行われるよう強く求めます。

添付資料

・2024年度第2回新潟県最低賃金専門部会（2024年7月31日開催）議事録の一部

以　上

［長谷川部会長］

ほかに何か。

［事務局］労働基準部長

議事録ですけれども、今まで三者のところ、公開のところは議事録を作っていたのですけれども、よくよく規定を見ると、議事録は作らなければいけないようです。非公開の部分も。ですので、今日のこの二者協議の分も議事録は作らせてもらいます。

［徳武委員］

もちろんそれは作らないと、と思っています。

［事務局］労働基準部長

作りますので。ついては、追って議事録確認がいきますので、よろしくお願いします。

［徳武委員］

いいですけれども、なるべく早くされた方がいいんじゃないかと思います。

［事務局］労働基準部長

昨年よりも早くなっているはずです。

［徳武委員］

あと、確認する期間をできるだけ長くとっていただきたいと思います。

［事務局］労働基準部長

それは承知いたしました。