

【重点分野－2】2026年度最低賃金取り組み方針

I. 主旨

2026年度は、以下の取り組みを推進する。

1. 【地域別最低賃金】

- 一般労働者の賃金中央値の6割水準をめざしさらなる引き上げをはかる。
- 地域間額差の是正を進める。
- 10月1日発効を中心に9月を含め早期発効をはかる。

2. 【特定（産業別）最低賃金】

- 連合本部・構成組織、地方連合会が連携し、特定（産業別）最低賃金の新設・改正に取り組む。
- 地域別最低賃金の近年の引き上げペースを念頭に、特定（産業別）最低賃金の改正申出の基礎となる企業内最低賃金協定の締結・改正に取り組む。

II. 背景

- すべての働く人のために、労使交渉を通じて獲得した労働条件を法定最低賃金の引き上げにつなげ、未組織労働者の労働条件向上へ波及させていくことが、労働運動の責務である。
- 地域別最低賃金は2025年度の改正で、全都道府県で1,000円を超える連合が当面の通過点としてきた「誰もが時給1,000円」を達成した。地域間額差は9円縮小した。一方、発効日は10月から翌年3月までばらついた。
- 一方で、一般労働者の賃金中央値と比較した地域別最低賃金（全国加重平均）の比率は48.9%にとどまり、いわゆる相対的貧困ラインを念頭においていた国際的な水準からは大幅に乖離している。
- 連合本部・構成組織・地方連合会一丸となって、2026年度の地域別最低賃金と特定（産業別）最低賃金の引き上げ・新設等をめざす必要がある。

III. 具体的な取り組み

別紙の通り。

以上

別紙

2026 年度最低賃金の具体的な取り組みについて

I. 地域別最低賃金について（課題認識は参考1参照）

1. 基本的な考え方

- 日本経済の自律的成長に向けては「人への投資」が不可欠であり、その重要な要素たる最低賃金の引き上げが必要である。そしてその水準については、生存権を確保した上で労働の対価にふさわしいナショナルミニマムとして、公労使の三者構成原則のもと真摯な議論を積み重ねるべきである。
- 地域別最低賃金は2025年度の改正で、全都道府県で1,000円を超える連合が当面の通過点としてきた「誰もが時給1,000円」を達成した。しかし、いわゆる相対的貧困ラインを念頭においていた国際的な水準からは大幅に乖離しており、一層の引き上げが必要である。
- 地域別最低賃金の地域ごとの金額差が積み重なり、隣県や都市部への働き手流出等の一因となっていることから、地域間の「額差」縮小をめざす。
- 労使交渉の結果を社会に波及させる観点から、早期発効をめざす。

2. 2026年度の目標

- (1) 中期的に達成すべき目標への到達に向けた引き上げをはかる。
外部労働市場における求人募集賃金の実態や高卒初任給との均衡¹も考慮の上、連合リビングウェイジ²（参考2）および相対的貧困ライン水準（1,374円³）などを重視し、あるべき水準への到達をめざす。
- (2) 地域間の「額差」を金額の底上げによって縮小する。
Cランクの底上げと同一ランク内での額差縮小にこだわって取り組む。
- (3) 10月1日発効を中心に、9月を含め早期発効をはかる。

<補足説明>

- 国際的には一般労働者の賃金の平均値や中央値の5~6割が相対的貧困ラインとされている。
- EUが2022年に発令した最低賃金に関する指令では、「中央値の60%」と「平均値の50%」を国際的に共通して用いられる指標となる基準値とし、最低賃金を定めている各国の適正水準への引き上げを促している⁴。
- 英国では2016年当時の中央値比率は54%程度であったが、同年に「中央値の60%」を5年後の中期目標に定め、公労使による委員会で経済や物価の状況、雇用への影響などを点検しながら柔軟に毎年の引き上げ幅を勧告している。結果的に各年約1ポイントの改善ペースで引き上げを行ったが、コロナ禍の時期を除けば、2%成長の下で雇用や物価に大きな影響を与えることはなかった。2020年に「中央値の60%」を計画通りに達成したことから、「中央値の2/3」を次の中期目標に定め、2024年に達成、2025年以降もこの水準を維持する方針である。

¹ 「2025年度決定初任給の最終結果」（労政時報、2025）より、高卒・事務技術の初任給額は204,870円であり、これを直近3年の賃金構造基本統計調査における所定労働時間平均164時間で除すと1,249円となる。

² 連合リビングウェイジは、経済動向などを踏まえ定期的に改正する（基本改正は5年目途、簡易改正はほぼ毎年）。

³ 一般労働者の所定内給与額の中央値 287,200円/月（164時間）+年間賞与の平均値 954,700円/12月（2024賃金構造基本統計調査第1表、第3表）に2025毎月勤労統計で2025年の賃上げ分が反映していると推測される5~9月の一般労働者所定内給与（共通事業所集計）前年比2.4%の伸びを反映した金額の60%の時間額相当額は1,374円となる。

⁴ 連合「最低賃金に関する海外調査」最終報告（2023.11）参照

- 一般労働者の賃金の中央値に対する現在の日本の最低賃金（全国加重平均）の比率は48.9%⁵程度であり、中期的な全国目標として6割水準への到達をめざす。なお、時間軸については、経済・物価・雇用等の情勢を加味しながら毎年1ポイントを目標としたペースで改善をはかり、2035年ごろの実現をめざす。
- 日本におけるシミュレーションは参考3の通り。現在の賃上げを中期的に継続し（一般労働者の所定内賃金の中位数が年2~3%上昇）、10年程度で中位数の6割水準まで引き上げる場合、2035年ごろには1,600円~1,900円程度となる。

3. 中央最低賃金審議会における具体的な取り組み

(1) 日程配置

○全都道府県で10月1日に改正が発効できるよう、昨年より前倒しで審議を開始し早期の目安答申をはかる。

(2) 目安額の考え方

○連合本部は、法定最低賃金決定の3要素⁶を考慮しつつ、中期的に達成すべき目標への到達に向けた引き上げと、地域間額差改善に結びつく目安の引き出しをめざす。また、EU指令における賃金中央値の6割水準を審議の参考資料とすることについて、議論を深める。具体的な考え方は、目安審議前に改めて示す。

(3) その他

○発効日がばらついたことの労使双方に係る影響について、中央最低賃金審議会として検証を行うよう求める。

○中央最低賃金審議会は、地方での審議に資するよう、審議会でとりまとめた目安額等について、地方審議会委員への理解浸透をはかる。

4. 地方最低賃金審議会における具体的な取り組み

(1) 要請行動

○地域別最低賃金の改正などに関わる要求提出および要請は、それぞれの実情を踏まえ可能な限り3月上旬までに労働局および経営者団体などに対して行う。

(2) 公益委員や使用者側委員への理解活動

○公労使が共通理解に基づき審議を行うことができるよう、事前の働きかけを行うとともに、労働局主催で公労使の学習会や現場視察の実施等を呼びかける。

(3) 構成組織との連携

○地方連合会の方針に沿って、労働者側委員と最低賃金対策委員会が十分に連携をはかりつつ審議会対応を強化する。

(4) 日程配置

○10月1日までの発効をめざし、審議日程を配置する。なお、金額審議が難航するなどにより大幅な遷延が見込まれる場合は、地方連合会と連合本部が連携し対応をはかる。

(5) 金額審議

○中央最低賃金審議会における目安を尊重しつつ、地域における賃金実態、生活実態・生計費を重視し、隣県との差なども考慮しつつ、絶対額での適正な水準確保をめざして自主性を発揮した取り組みを進める。

⁵ 2024年度賃金構造基本統計調査と2025年度改正後の最低賃金額（全国加重平均）から連合試算。なお、一時金相当分は便宜的に同調査における「年間賞与その他特別給与額」の平均値を用いた。

⁶ 最低賃金は、(1)労働者の生計費、(2)労働者の賃金、(3)通常の事業の賃金支払い能力の三要素を考慮して定めることとされている。（最低賃金法第9条）

○なお、生計費としては各都道府県の連合リビングウェイジ時間額（参考2）や相対的貧困ラインの水準（全国）を重視し、セーフティネットとして実効性の高い水準をめざす。

（6）情報共有

○審議経過と結審内容はSlack⁷と@RENGO最低賃金システムを通じて速やかに共有し、金額引き上げの相場形成・波及に努める。

○後半日程で審議する地方への影響が懸念される状況となった場合は、連合本部との連携をより緊密にしつつ対応する。

II. 特定（産業別）最低賃金について

1. 基本的な考え方

○特定（産業別）最低賃金は、労働条件の向上または事業の公正競争をより高いレベルで確保し、産業ごとの企業横断的な最低賃金水準を決定する役割を果たしている。これは地域別最低賃金との優位性確保が課題となる中にあっても、何ら変わることはない。

○公正競争が担保される環境醸成の必要性の高まりや産業構造の変化、労働力人口の減少に伴う産業間の人材獲得競争の激化などに鑑みれば、むしろ特定（産業別）最低賃金の意義や必要性は高まっている。公労使はその重要性を再認識し、当該産業労使のイニシアティブ発揮に向けて、審議会運営の進め方等も含め、真摯な議論を尽くすべきである。

○したがって、構成組織（本部及び地方組織）・関係組合および地方連合会に密に連携し、当該特定（産業別）最低賃金が適用されている労働者の現況や当該産業の実態と今後の展望について状況を共有するとともに、地域における産業ごとの企業横断的な賃金決定システムとしての役割を十分考慮して対応する。

○未来づくり春闘評価委員会報告でも特定最低賃金の積極的な活用が提言されている。連合として、特定最低賃金の意義、役割について世論喚起をはかる。また、関係する構成組織と連携し、新設にむけた取り組みを支援する。

○連合本部は、厚生労働省に対して要請行動を行う。

2. 企業内最低賃金協定の締結・水準引き上げ

○地域別最低賃金に対する優位性低下に歯止めをかけるためには、企業内最低賃金協定の新規締結・水準引き上げ・適用労働者拡大が急務である。高卒初任給の大額な上昇など労働市場の変化も踏まえて、企業内の賃金の底支えと組合員の生活の安心・安定、人材確保の視点に加え、企業横断的な賃金決定システムとして特定（産業別）最低賃金の新設・金額改正に寄与することを強く意識し、以下の通り取り組む。

- ①すべての組合は、企業内すべての労働者を対象に企業内最低賃金協定を締結する。
- ②締結水準は、生活を賄う観点⁸と初職に就く際の観点⁹を重視し、2026年度は「時間額1,300円以上」をめざすとともに、相対的貧困ラインの水準（1,374円¹⁰）を掲げていることも踏まえ、さらなる引き上げをめざす。加えて、近年の地域別最低賃

⁷ Slack Technology社が開発したビジネス用のチャットツール

⁸ 参考2参照。

⁹ 脚注1参照。

¹⁰ 脚注3参照。

金の引き上げペースを念頭に企業内最低賃金協定を総点検し、地域別最低賃金に対する優位性を保つことができる額への引き上げをはかる。

- ③交渉の過程では、使用者に対し、企業内最低賃金および特定（産業別）最低賃金の目的・役割を十分に説明し、労使の社会的責任について理解を求める。
- ④構成組織は、加盟組合の企業内最低賃金協定の新規締結、締結水準の引き上げ、適用労働者の拡大に向けた支援を強化する。

3. 地方最低賃金審議会における具体的な取り組み（詳細は参考4）

（1）連携強化

- 構成組織本部、構成組織地方支部組織、地方連合会、連合本部が連携を密にしながら新設改正の取り組みをはかる。

（2）理解活動の促進

- 地域別最低賃金のみならず、特定（産業別）最低賃金についても、公労使が共通理解に基づき審議を行うことができるよう、事前の働きかけを行うとともに、労働局主催で公労使の学習会の開催すること等を呼びかける。

（3）申出段階における企業内最低賃金協定の総チェック

- 申出を行う構成組織は、近年の地域別最低賃金の引き上げペースを念頭に、申出に添付する企業内最低賃金協定の水準を点検する。

（4）必要性審議における当該産業労使のイニシアティブ発揮

- 必要性審議が難航する場合等については、当該産業労使の意見を十分踏まえて審議がなされるように、当該産業労使が入った議論の場の設置を求める。ただちに設置することが難しい場合は「参考人」の招集を求める。

- なお、「2002年中央最低賃金審議会産業別最低賃金制度に関する全員協議会報告」では、「関係労使の参加による必要性審議」の重要性が確認されていることも主張根拠の1つとする。

- また、使用者側委員などが合理的な説明もなく「必要性なし」の結論だけを主張した場合は、そのエビデンスとなるデータの提出を使用者側に対して求める。

（5）日程配置

- 年内の発効をめざし、審議日程を配置する。なお、地域別最低賃金の審議が遷延する場合などは、その結審を待たず、あらかじめ日程調整を行うよう労働局へ求める。

（6）地域別最低賃金と著しく近接した場合の対応

- 地域別最低賃金と特定（産業別）最低賃金が著しく接近した場合、構成組織は、関係する組合及び地方連合会と当該特定（産業別）最低賃金が適用されている労働者の現況や当該産業の実態と今後の展望について状況を共有するとともに、対象労働者や業種区分の変更等も視野に入れ、今後の対応を検討する。

- なお、一度地域別最低賃金が特定（産業別）最低賃金と同額以上となった場合であっても、金額改正の「必要性あり」を引き出すケースは少なくない。構成組織は、関係する組合及び地方連合会と連携し、「必要性あり」を引き出すべく粘り強く取り組みを進める。

（7）新設の取り組み

- 構成組織は特定（産業別）最低賃金の有無にかかわらず、新設に向けた検討を進める。なお、新設の動きがある場合は、事前に連合本部と連携し対応する。

(8) 廃止等の動きへの対応

- 労働局長の職権による廃止等の動きがある場合には、他の特定（産業別）最低賃金へ及ぶ影響も踏まえ、事前に連合本部と連携し対応する。

III. 最低賃金の遵守を求める取り組み

1. 連合本部の取り組み

- 最低賃金の履行確保のため、労働基準監督官の増員などにより監督行政の抜本的強化をはかるよう、国に対し引き続き求める。
- 最低賃金の引き上げにともなう労務費の上昇分を適切に価格転嫁できるよう、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の実効性の確保等について、国に対し引き続き求める。
- 「連合アクション」との連動なども含め、最低賃金の遵守および引き上げに向けた大衆行動を隨時実施する。
- 地域別最低賃金改正額の周知を促進するため、チラシデータを提供する。チラシ作成や新聞広告などを実施する地方連合会に対し、費用を一部補助する。

2. 地方連合会の取り組み

- 地域別最低賃金改正額の決定後、街宣行動でのチラシ配布や新聞広告など地域実情に応じた方法で周知活動を行う。
- 最低賃金の履行確保に向けた監督行政の抜本強化を労働局に求める。
- 政策・制度要請の機会等を捉え、都道府県知事等に対しても、最低賃金の重要性に関する理解を求める。

3. 構成組織の取り組み

- 構成組織は、特定（産業別）最低賃金の改正について、関係団体へ周知する。あわせて、加盟組合を通じて、当該事業所において特定（産業別）最低賃金が適用される全労働者への周知をはかる。

IV. ブロック会議・学習会などの開催

1. 連合本部の取り組み

- 全国最低賃金対策会議を開催し、構成組織・地方連合会との情報連携を密にする（目安審議前の6月、目安答申後の7月を想定）。また、全国最低賃金対策会議に合わせ、新任委員を対象とした最低賃金研修会を開催する。
- 最低賃金全国学習会を開催する（6月を想定）。
- 構成組織、地方連合会、地方ブロックが自主的に開催する担当者会議などに、中央最低賃金審議会委員、特定（産業別）最低賃金を有する構成組織本部担当者、連合本部担当者を派遣する。なお、地方ブロック担当者会議の開催費用については、連合本部が一部補助する。

2. 地方連合会の取り組み

- 目安審議前（5月～6月）に、地方最低賃金審議会の本審委員・産業別専門部会委員が会するブロック別の担当者会議を開催する。ブロック別の担当者会議には、当該ブロックにおける特定（産業別）最低賃金審議委員等の参加を要請し、特定（産業別）最低賃金に関する構成組織と地方連合会の連携を強化する。

- 地方最低賃金審議会の本審委員・産業別専門部会委員の合同学習会・情報交換会等を開催する。
- 連合本部および地方ブロック連絡会が開催する最低賃金担当者会議および最低賃金学習会に参加し、地方連合会間の情報連携を密にする。

3. 構成組織の取り組み

- 特定（産業別）最低賃金を管轄している構成組織は、組合役員の世代交代状況も踏まえ、学習会・情報交換会等を開催する。
- 地方連合会が開催するブロック別の担当者会議には可能な限り現地参加し、特定（産業別）最低賃金に関する構成組織と地方連合会の連携を強化する。
- 連合本部や地方ブロックが開催する諸会議に参加する。また、地方ブロック連絡会および地方連合会が開催する諸会合への参加を加盟組合に促す。

V. 最低工賃の取り組み

1. 基本的な考え方

最低工賃は家内労働者にとって重要なセーフティネットであり、実態にあった見直しを行う必要がある。家内労働法において最低賃金との均衡を考慮して定められなければならない¹¹¹²とされていることに鑑み、以下の通り取り組む。

2. 具体的な取り組み

- 現状、原則3年を目途に実態を把握し、見直しを行っているが、地域の実情や最低賃金の改正状況などを踏まえ、サイクルの見直しを求める。
- 改正諮問においては、地域別最低賃金との均衡を念頭に十分な引き上げをはかる。なお、諮問見送りとなる場合には、その理由と次回の諮問時期を明確にする。

以上

¹¹ 家内労働法第13条：最低工賃は、当該最低工賃に係る一定の地域と同一の地域内において同一又は類似の業務に従事する労働者に適用される最低賃金（中略）との均衡を考慮して定められなければならない。

¹² 第15次最低工賃新設・改正計画では、「最低賃金との均衡の考慮に当たっては、実態に即して最低工賃額の8時間換算額を算出した上、最低賃金額やその上昇率との比較を行い、最低工賃の見直しに必要な実態把握ができるものとすること。」とされている。

参考1：最低賃金を巡る課題認識

I. 絶対水準が低く、地域間額差が大きい地域別最低賃金

- 地域別最低賃金は、2025年度改正の結果、全都道府県で時給1,000円を超える連合が当面の通過点としてきた「誰もが時給1,000円」を達成した。ただし、現行の水準では年間2,000時間働いても年収220万円余りであり、一般労働者の賃金中央値に対する比率は48.9%程度にとどまる。すべての働く者のセーフティネットとして、国際的な水準と比較し不十分であり、最低賃金法第1条に規定する生存権を確保した上で労働の対価としてふさわしいナショナルミニマム水準へと引き上げるべきである。
- 地域間額差の是正も大きな課題である。2002年度の時間額統一時には104円であった最高額と最低額の額差は、2019年度の223円まで拡大し、2025年度には203円まで縮小した。深刻な人手不足の中、地域間額差を是正しなければ地方部から都市部へのさらなる労働力の流出につながり、地方の中小・零細企業の事業継続・発展の厳しさに拍車がかかるることは明白である。2025年度改正審議では、B、Cランク県の多くで地域間額差縮小につながる、目安額からの上積みを獲得しているが、地域間額差の是正に向けて引き続き取り組む必要がある。
- 他方、政府は全国加重平均1,000円達成後の新たな中期目標として、「2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する」などとしているが、その考え方や目標水準、時間軸を設定した根拠についての説明はない。生存権を確保した上で労働の対価としてふさわしいナショナルミニマム水準としては、少なくとも相対的貧困ラインとして国際的に認識されている賃金中央値の6割に到達する必要があると考えられる。

II. 地域別最低賃金に対する優位性確保が困難な特定（産業別）最低賃金

- 地域別最低賃金の引き上げペッチが加速する中、特定（産業別）最低賃金の引き上げ幅が追従できないケースが増えている。近年は、企業内最低賃金協定の水準の低さを理由に申出が困難となったり、使用者側委員の強い抵抗などにより必要性審議が難航したりというケースが少なくない。結果、地域別最低賃金に対する優位性確保困難な事例が増えている上、2025年においては必要性審議の後に金額改正を行った特定（産業別）最低賃金のうち、15%弱が地域別最低賃金の引き上げ幅を上回ったが、非常に厳しい状況に置かれたものも少なくない。
- 地域別最低賃金に対する特定（産業別）最低賃金の枠組みを堅持し、その効果を高めていくためには、企業内最低賃金の取り組みの強化が不可欠である。特定（産業別）最低賃金を有する構成組織は当然のこと、新設等も視野に、すべての構成組織は、加盟組合の企業内最低賃金協定の新規締結、締結金額の引き上げ、適用労働者の拡大に向け支援を強化していく必要がある。
- 地方審議において、各地方独自のルールや慣習にもとづく運用が常態化し、労使のイニシアティブが十分に担保されない状況が散見される。地方審議運営の円滑化のため、一定のガイドラインなどの策定について検討を進めるべきである。
- 現行の特定最低賃金は業種にもとづく産業別最低賃金のみであるものの、近年の情勢変化や賃金の動向などを踏まえれば、職業別最低賃金の新設についても検討に値する。

以上

参考2：2025 改正LWと2025 地域別最低賃金との比較

		2025LW			2025LW(自動車保有の場合)			⑤2025 地域別 最低賃金 (円)	地域物価指数	
		①時間額*1	②月額*2	最賃比	③時間額*1	④月額*2	最賃比		住居費以外 *3	住居費 *4
		②/164h(円)	(円)	⑤/①	④/164h(円)	(円)	⑤/③		さいたま市=100	
地質A	東京	1,370	225,000	89.5	1,700	278,000	72.1	1,226	101.0	127.8
	神奈川	1,300	213,000	94.2	1,630	267,000	75.2	1,225	101.5	104.5
	大阪	1,220	200,000	96.5	1,540	252,000	76.4	1,177	98.1	88.6
	埼玉	1,240	203,000	92.0	1,550	255,000	73.6	1,141	98.8	91.7
	愛知	1,190	195,000	95.8	1,510	247,000	75.5	1,140	97.3	82.5
地質B	千葉	1,240	204,000	91.9	1,560	256,000	73.1	1,140	99.7	91.1
	京都	1,230	201,000	91.2	1,550	254,000	72.4	1,122	99.8	86.4
	兵庫	1,210	199,000	92.2	1,520	250,000	73.4	1,116	98.0	86.6
	静岡	1,180	193,000	93.0	1,490	244,000	73.6	1,097	97.5	77.0
	三重	1,160	191,000	93.7	1,480	243,000	73.4	1,087	98.0	72.2
	広島	1,180	194,000	91.9	1,490	245,000	72.8	1,085	98.0	77.0
	滋賀	1,180	193,000	91.5	1,490	245,000	72.5	1,080	97.7	76.9
	北海道	1,190	195,000	90.3	1,510	248,000	71.2	1,075	101.8	67.8
	茨城	1,150	189,000	93.4	1,460	240,000	73.6	1,074	96.8	71.1
	栃木	1,150	188,000	92.9	1,460	239,000	73.2	1,068	96.8	70.3
	岐阜	1,140	187,000	93.4	1,450	238,000	73.4	1,065	96.4	69.4
	富山	1,150	189,000	92.3	1,470	241,000	72.2	1,062	97.8	69.1
	長野	1,150	188,000	92.3	1,460	240,000	72.7	1,061	97.2	69.8
	福岡	1,180	193,000	89.6	1,490	244,000	70.9	1,057	97.7	75.9
	山梨	1,150	188,000	91.5	1,460	239,000	72.1	1,052	97.2	68.4
	奈良	1,180	194,000	89.1	1,490	245,000	70.5	1,051	97.4	79.5
	群馬	1,130	185,000	94.1	1,430	235,000	74.3	1,063	95.7	67.3
	新潟	1,150	188,000	91.3	1,460	240,000	71.9	1,050	97.1	69.9
	石川	1,160	191,000	90.9	1,480	243,000	71.2	1,054	98.9	69.6
	福井	1,160	191,000	90.8	1,480	243,000	71.1	1,053	98.5	71.1
	岡山	1,160	190,000	90.3	1,470	241,000	71.2	1,047	97.1	72.7
	和歌山	1,130	186,000	92.5	1,450	238,000	72.1	1,045	97.7	64.4
地質C	徳島	1,150	189,000	91.0	1,470	241,000	71.2	1,046	98.6	66.4
	山口	1,150	188,000	90.7	1,470	241,000	71.0	1,043	99.3	63.7
	宮城	1,200	196,000	86.5	1,510	248,000	68.7	1,038	99.6	76.5
	香川	1,150	189,000	90.1	1,470	241,000	70.5	1,036	98.2	68.3
	島根	1,150	189,000	89.8	1,470	241,000	70.3	1,033	99.3	64.3
	愛媛	1,140	187,000	90.6	1,460	239,000	70.8	1,033	98.2	63.8
	福島	1,150	188,000	89.8	1,460	240,000	70.8	1,033	98.2	66.2
	鳥取	1,150	188,000	89.6	1,460	240,000	70.5	1,030	98.5	65.4
	佐賀	1,140	187,000	90.4	1,460	239,000	70.5	1,030	97.5	67.0
	山形	1,180	193,000	87.5	1,500	246,000	68.8	1,032	100.7	68.4
	大分	1,130	185,000	91.6	1,450	237,000	71.4	1,035	97.4	63.2
	青森	1,130	186,000	91.1	1,450	238,000	71.0	1,029	98.2	61.9
	長崎	1,150	188,000	89.7	1,470	241,000	70.1	1,031	98.7	65.2
	鹿児島	1,100	181,000	93.3	1,410	232,000	72.8	1,026	95.8	60.1
	熊本	1,160	190,000	89.1	1,480	242,000	69.9	1,034	98.9	67.1
	高知	1,150	189,000	89.0	1,480	242,000	69.1	1,023	99.5	63.9
	宮崎	1,120	183,000	91.3	1,430	234,000	71.5	1,023	96.7	61.5
	沖縄	1,190	195,000	86.0	1,510	248,000	67.7	1,023	100.0	74.0
	岩手	1,150	189,000	89.7	1,480	242,000	69.7	1,031	99.3	65.3
	秋田	1,140	187,000	90.4	1,460	239,000	70.6	1,031	98.5	62.9

*1 ①と③は、それぞれ月額である②と④を「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)の所定内実労働時間数全国平均の直近3年平均で除し、10円未満は四捨五入

*2 さいたま市のリビングウェイジ(成人単身)を住居費と住居費以外に分解し、それぞれさいたま市を100とする地域物価指数(*3*4)を乗じて算出

*3 『住居費以外の地域物価指数』は、「小売物価統計(構造編)」(総務省統計局、2024)の「家賃を除く総合」指数から算出

*4 『住居費の地域物価指数』は、「住宅・土地統計調査」(総務省統計局、2023)「1か月当たり家賃・間代」(0円を含まない)と

「1か月当たり共益費・管理費」(0円を含まない)を足した額から算出

参考3：賃金中央値の6割水準に関するシミュレーション

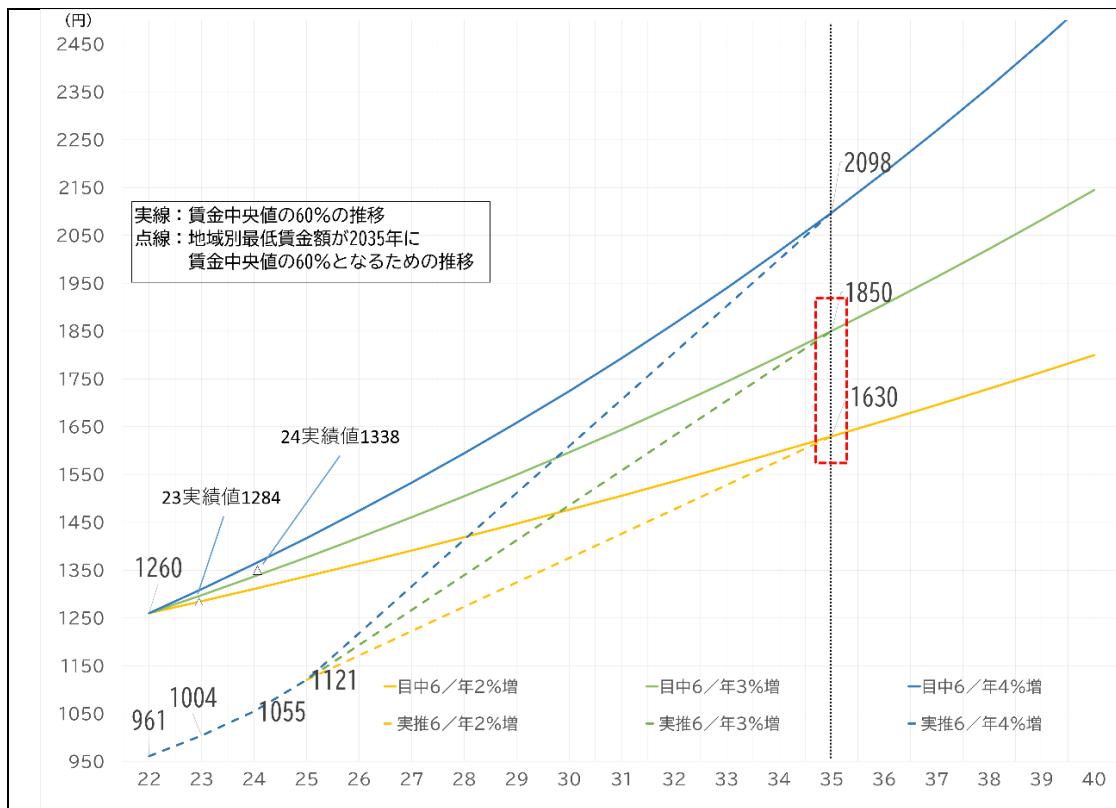


図. 年間賃金上昇率別、賃金中央値の60%に到達するための最低賃金額推移

注. 2022 賃金構造基本統計調査1表より。一時金相当分は便宜的に同調査における「年間賞与その他特別給与額」の平均値を用いた。各実線は、算出した「中央値」が、それぞれ毎年2%、3%、4%ずつ上昇することを想定し試算したもの。各点線は、2035年に同試算値に到達するための推移。

参考4：特定（産業別）最低賃金の改正に向けた具体的な取り組み手順

意向表明	新設・金額改正に係る「意向表明」は、構成組織本部、構成組織地方支部組織、地方連合会が連携を密にし、遅くとも3月末までに行う。	
	① 産業のくくり・基幹的労働者の決定	地方連合会は、できる限り早い時期に最低賃金対策委員会などを開催し、構成組織地方支部組織や構成組織本部と連携の上、「金額改正および新設」産業の決定、「新設」の場合の産業のくくり方、対象労働者の範囲などを確定させる。
	② 使用者との事前協議	意向表明に先立って、構成組織本部や構成組織地方支部組織は当該産業の使用者団体と、地方連合会は都道府県の経営者団体と、それぞれ意思疎通を十分にはかり、合意形成に努める。
申出	新設・金額改正に係る申出は、各構成組織本部、構成組織地方支部組織、地方連合会が連携を密にし、6月末目途を基本とし、遅くとも7月末までに行う。	
	① 適用労働者数の確定	<p>適用労働者数は毎年の労働者数の増減も勘案した上で意向表明後に各労働局より通知される。直近の雇用変化の動向について事前に労働局との十分な意思疎通を行った上で、適正な適用労働者数を確定させ、申出の前倒しをはかる。</p> <p>適用労働者数の大きな変化や産業分類上の扱いなど精査が必要な案件については、労働局と事務手続き上の協議を十分に行うとともに、事前に構成組織本部、連合本部と連携する。</p>
	② 合意労働者の確保	構成組織は、合意労働者確保に向けた「必要性」の機関決議や個別合意（個人署名）の集約などに努め、申出に向けた準備を進める。なお、労働協約ケースによる申出の拡大をめざす。公正競争ケースによる申出であっても、可能な限り合意労働者に占める「企業内最低賃金協定」適用労働者のウエイトを高めるよう、構成組織は企業内最低賃金協定締結の拡大と水準改善に取り組む。
	③ 企業内最低賃金協定額のチェック	事実上、申出に添付する企業内最低賃金協定の下限額が、特定（産業別）最低賃金改正の上限となる。したがって、地域別最低賃金に対する優位性および地域別最低賃金の近年の引き上げの状況等も踏まえ、申出に添付する企業内最低賃金協定の水準をチェックする。
審議	審議にあたっては、当該専門部会労働者側委員と地方連合会や構成組織地方組織との連携強化をはかる。	
	① 使用者との事前協議	当該産業労使の合意形成に向けた事前の働きかけを強化する。

	<p>②必要性審議</p> <p>地方最低賃金審議会本審で行われる「必要性の審議」において必ず「必要性あり」の答申を引き出した上で、当該産業労使が参加する専門部会で金額審議を行う。なお、特定（産業別）最低賃金の水準は、地域別最低賃金額を上回らなければならないので、地域別最低賃金と特定（産業別）最低賃金の水準が僅差の場合には、「必要性の審議」が事実上の金額審議となる。したがって、「必要性の審議」においては、当該労使の意見を十分踏まえて審議がなされるように、「参考人」を招集することや当該産業の労使が入った場で必要性を審議すべきことも主張すべく、構成組織本部や連合本部との連携をより緊密にしつつ対応する。</p>
③金額審議	金額改正については、「企業内最低賃金に準拠した水準」をめざす。
④発効日	年内発効を基本とし、さらに前倒しし10月～11月発効もめざす。
⑤情報共有	専門部会労働者側委員は審議の進捗状況を地方連合会へ報告する。地方連合会はその内容をSLACKと@RENGOの最低賃金情報システムに随時入力して情報の共有化をはかり、各産業の金額引き上げ相場の形成・波及をめざす。

■その他参考資料

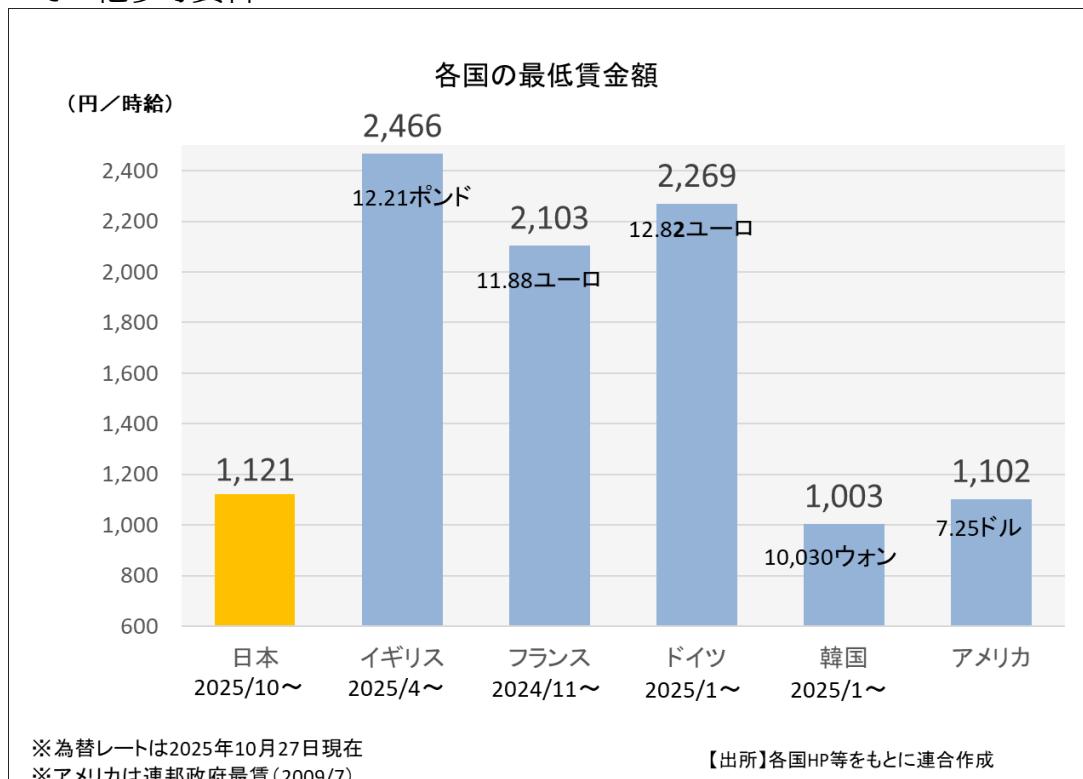


図. 最低賃金の国際比較

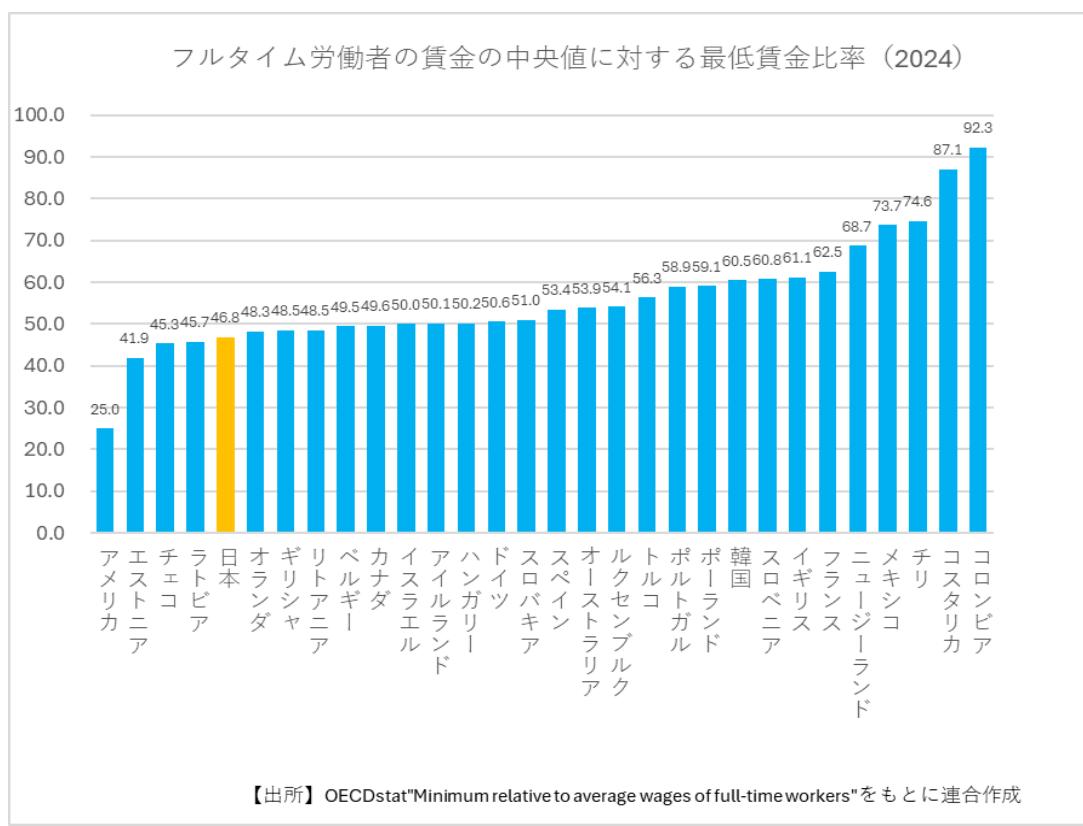


図. フルタイム労働者の賃金の中央値に対する最低賃金比率

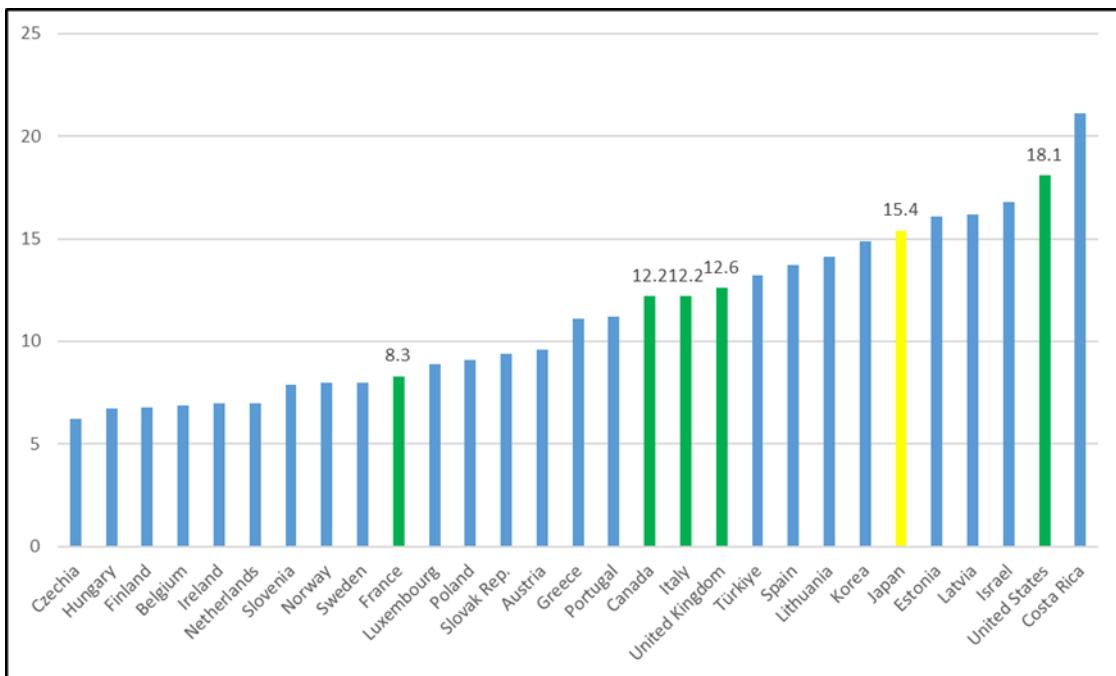


図. OECD諸国における貧困率¹³(全年齢)

出所:OECDdata(2025/10/27現在)

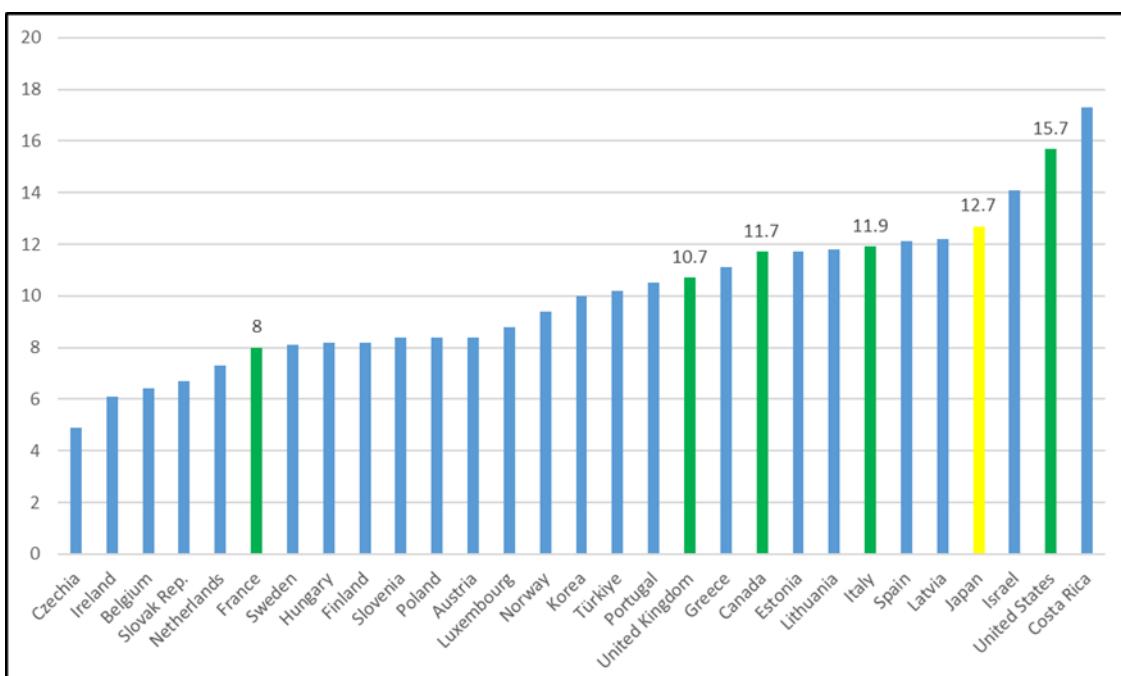


図. OECD諸国における貧困率¹⁴(18-65 歳)

出所:OECDdata(2025/10/27現在)

¹³ 貧困率は全人口の家計所得中央値の半分を下回っている人の割合。日本の数値は国民生活基礎調査（2021年）より。国によって反映されているデータ時点が異なる点に留意。

¹⁴ 同上。