

2025 年 10 月 14 日 全 10 頁

25 年度最低賃金改定の総括と今後の焦点

新政権では欧州型目標の導入など最低賃金政策の再考を

経済調査部 エコノミスト 田村 続久

[要約]

- 2025 年度の最低賃金（最賃）引き上げ率は全国加重平均で 6.3%と、目安制度開始以降で 2 番目の高水準になった。だが、「20 年代に全国平均 1,500 円」という石破茂政権の目標達成に必要な年あたり 7.3%には届かなかった。6%台前半の引き上げでも中央・地方の審議が難航したことや、今後物価上昇率が低下していく見込みであることに鑑みると、25 年度改定を経て、政府目標の達成はますます困難になったとみられる。
- 10 月下旬にも誕生する新政権の下で最賃目標を再考することも一案である。参考になるのが、マクロの賃金と比べた相対水準（参照賃金）を目標にするという欧州の取り組みだ。例えば、EU では賃金中央値の 60%や平均賃金の 50%を目標とするように加盟国に求めている。日本のような絶対額目標に比べて分かりにくい半面、経済実態を反映しやすく、毎年度の引き上げ額の予見可能性も高いという点で優れている。
- 参照賃金をどのように設定するかは、各国の労働市場のあり方などに合わせて検討されるべきだ。給与総額に占める特別給与の割合が大きく、また雇用形態間の賃金格差も大きい、という日本の特徴を考慮すれば、参照賃金は全労働者の、特別給与を含むベースの賃金中央値に、60%や 2/3 を乗じた水準が望ましそうだ。ただし、日本の最賃はすでにそうした水準をおおむね達成している。新政権には、積極的な引き上げの必要性の有無も含め、望ましい最賃政策のあり方を議論することが期待される。

1. 25 年度最賃改定は大幅引き上げとなるも政府目標の達成は遠のく

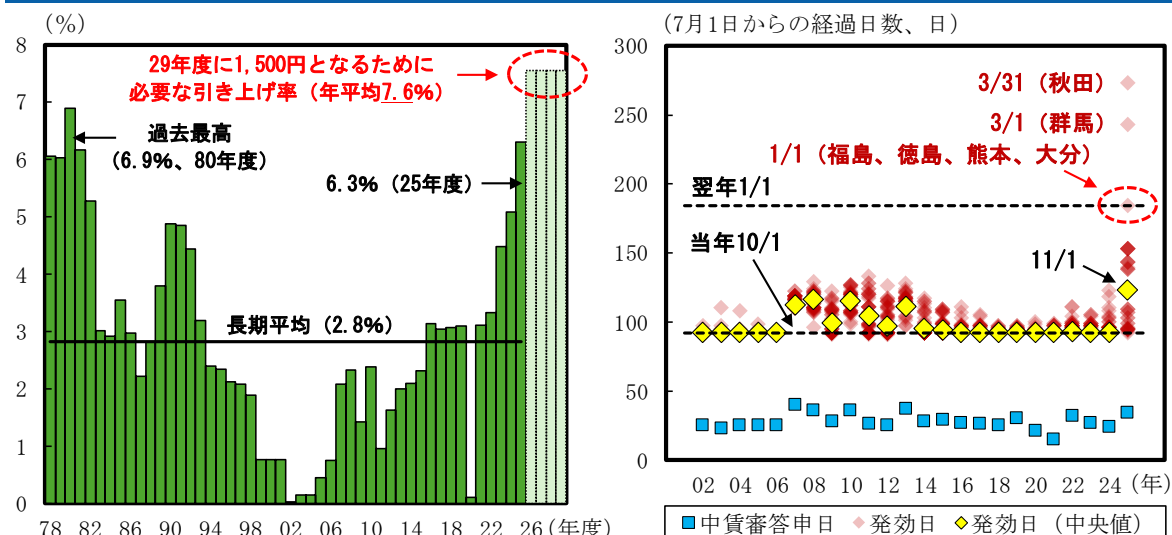
2025 年度の最低賃金（最賃）は全国加重平均で 1,121 円に改定される。引き上げ額は同 66 円と 1978 年度の目安制度開始以降で最大で、引き上げ率に換算した 6.3%は 2 番目の高さだ（**図表 1 左**）。

最賃の引き上げ額は、①中央最低賃金審議会（中賃審）が厚生労働大臣に答申した「目安」を参考に、②各都道府県の地方最低賃金審議会（地賃審）が検討し、地方労働局長に答申、③最終的に地方労働局長が決定する。2025 年度改定では、中賃審が 8 月 4 日に目安を示し、9 月

4 日までに全都道府県の地賃審が答申した。地方労働局長による決定を経て、10 月 1 日以降、各地で最賃が順次改定されている。

以下では 25 年度の最賃改定の経緯を振り返るとともに、本稿の後半では新政権の下での最賃目標のあり方について、欧州での取り組みを参考に検討する。

図表 1：最低賃金の引き上げ率の推移（左）、中賃審の答申日と地域別の最賃発効日（右）



（出所）厚生労働省資料より大和総研作成

25 年度の最賃は大幅引き上げも、政府目標の達成に必要な引き上げ率を下回る

大幅な引き上げとなった背景には、石破茂政権が掲げた「20 年代に全国平均 1,500 円」という最賃引き上げ目標がある。岸田文雄前政権が掲げていた「30 年代半ばまで」という目標の達成時期を前倒しした格好だ。

石破政権が 25 年 6 月に閣議決定した「経済財政運営と改革の基本方針 2025」（骨太方針 2025）では、最賃引き上げ目標の達成に向けて「たゆまぬ努力を継続する」（p. 7）とともに、目安を超える最賃引き上げを決定した地域を支援する方針が盛り込まれた。さらに最賃の審議が始まると、赤澤亮正経済再生担当大臣（賃金向上担当大臣を兼務）が中賃審でより大幅な引き上げ目安が答申されるよう厚生労働省や経済団体に働きかけたり、福岡県や愛知県など、最低賃金近傍で働く労働者が多い地域の知事に政府目標への理解を求めたりする場面も見られた。

しかし、こうした中で注目されるのは、最賃引き上げ率が政府目標の達成に必要とされた年あたり 7.3%（29 年度に 1,500 円超となる引き上げ率）という水準を明確に下回ったことだ。

中賃審では、全国加重平均で 6.0%という引き上げ率の目安¹が答申された。8 月 4 日公表の

¹ 中賃審は 2023 年度以降、経済実態に鑑みて 47 都道府県を「A ランク」（6 都府県）、「B ランク」（28 道府県）、「C ランク」（13 県）の 3 つに分類し（従来は A～D の 4 ランク）、ランク別に最賃の引き上げ額の目安を答申している。25 年度改定では、A、B ランクで 63 円、C ランクで 64 円という目安を示した。

公益委員見解²を見ると、物価動向を確認する際に 24 年度改定で注目された「頻繁に購入」する品目（24 年 10 月～25 年 6 月の物価上昇率が前年同期比+4.2%）に替わり、「食料」（同+6.4%）や「1 か月に 1 回程度購入」する品目（同+6.7%）という、物価上昇がより顕著な系列が重視される³など、一部に政府目標への配慮が窺える。しかし、7.3%という過去最高水準を大幅に上回る引き上げの論拠を示すことは難しかったようだ。

また、地賃審では目安を上回る引き上げを答申する動きが 24 年度以上に広がったものの（24 年度：27 県、25 年度：39 道府県）、目安に対する上乗せ額は最大でも熊本県の 18 円で、24 年度で最大だった徳島県（34 円）の半分程度だ。引き上げ率が 7.3%を上回ったのも C ランクを中心に 17 県と、全体の 1/3 程度にとどまる。

中央・地方を問わず審議は難航し、改定プロセスが後ずれした。中賃審では、審議の回数が 44 年ぶりに 7 回に及び、近年 7 月中に行われることが多かった答申も 8 月 4 日へとずれ込んだ（図表 1 右）。地賃審も中賃審の答申の遅れのほか、一部で他地域に見劣りしないよう、答申を「後出し」する動きが生じたことなどから遅れが目立った。

新たな最賃の発効日を、例年より大きく後ろ倒しする動きも広がった。約半数の地域では例年通り 10 月とした一方、6 県は 26 年に持ち越し、最も遅い青森県の発効日は 3 月 31 日だ。中賃審が公益委員見解で、最賃改定への対応にかかる企業側の準備期間に配慮し、発効日に関しても十分に議論を行うよう地賃審に要望したことなどが背景にある。

経済実態に基づく、26 年度改定で最賃引き上げの加速は困難？

石破茂総裁の辞任に伴う 10 月 4 日の自民党総裁選で、高市早苗氏が選出された。首相指名選挙を経て 10 月下旬にも新政権が誕生する見込みである。新政権で「20 年代に全国平均 1,500 円」という引き上げ目標が維持されるかは不透明だが、仮に維持されると、26 年度以降は年あたり 7.6%の引き上げが必要となる（図表 1 左）。

ただし、今後は食料品の高騰などが落ち着き、物価上昇率は低下する見込みだ⁴。26 年度の最賃改定では、物価動向が大幅引き上げの論拠にならない可能性もある。また、25 年度改定にかかる地賃審の答申などには、審議が長期化したり、最賃の発効日の検討を地賃審に委ねたりした中賃審への不満が散見され⁵、26 年度も改定プロセスの混乱が懸念される。「20 年代に全国平均 1,500 円」という政府目標の達成は、25 年度改定を経てますます困難になったとみられる。

² 中賃審では通例、労使の意見の一致を見ないままに、この公益委員見解が地方最低賃金審議会に提示され、25 年度改定も同様だった。

³ 「頻繁に購入」する品目は 2023 年 10 月～24 年 6 月の物価上昇率が前年同期比+5.4%となり、24 年度の最賃改定で中賃審が引き上げの目安として 50 円（5.0%）を答申する材料になったとみられる。なお、審議の一貫性を図る観点からは、物価動向を確認するにあたり、年度ごとに異なる系列を参照するのは問題がある。

⁴ 当社の見通しは「[第 226 回日本経済予測（改訂版）](#)」（2025 年 9 月 8 日）を参照。

⁵ 鳥取地賃審の最低賃金専門部会報告書（8 月 8 日）では、地賃審の審議日程を崩すような遅い目安額の決定は地賃審の審議を毀損し、「その地域の労働者の生存権を阻害する」と批判している。京都地賃審や和歌山地賃審は答申で、最賃の発効日は地方ごとに判断すべき問題ではなく、中賃審が一定の方針を示すべきとの指摘があった。

2. 欧州型の最低賃金目標を日本に導入する際のポイント

新政権は欧州の取り組みなどを参考に最賃目標を再考することも一案

石破政権の最賃引き上げ目標の達成が遠のく中、新政権の下で目標のあり方を再考することも一案だ。

絶対額を最賃の目標とするのは、一見すると分かりやすく周知もしやすい。しかし、目標額と経済状況との関係が必ずしも明確でないため、目標達成のために最賃が過度に引き上げられ、景気や雇用の悪化をもたらす恐れがある。実際、「2020 年までに 10,000 ウォン」という政府目標を達成すべく、最賃が 18～19 年の 2 年間で 29%引き上げられた韓国では、零細事業者を中心に雇用を減らす動きが広がった⁶。

そこで、参考になるのが欧州の取り組みである。欧州連合（EU）は、22 年 10 月に EU 最低賃金指令⁷（以下、EU 指令）を制定（同年 11 月に施行）し、最賃を適正な生活・労働環境を実現するのに十分な水準まで引き上げることを加盟国に求めるとともに、目標とすべき水準（参照賃金）として賃金中央値の 60%や平均賃金の 50%を例示した。

マクロの賃金で測った相対水準を最賃の引き上げ目標とすることは、「全国平均 1,500 円」のように絶対額で示す場合に比べて分かりにくい。しかし、経済実態を反映しやすく、賃金動向をもとに毎年度の引き上げ額を予見しやすい、という点で優れている。

実際、日本でもこうした欧州の取り組みに注目する動きが政府内で見られる。骨太方針 2025 では前出の EU 指令の参照賃金が紹介され、「我が国と欧州では制度・雇用慣行の一部に異なる点があることにも留意しつつ」（p. 7）、最賃引き上げを議論するよう中賃審に要請した。

これを受けて中賃審では、①経済協力開発機構（OECD）のデータに基づき、日本の最賃はフルタイム労働者（一般労働者）の賃金中央値対比で他の先進国を下回ることが確認される一方（補論を参照）、②賃金（特別給与や残業代等を含めるか）や労働者（パートタイム労働者を含めるか）の範囲に幅を持たせる形で平均賃金／賃金中央値対比の最賃が試算された（図表 2）。その上で、公益委員見解では日本と欧州で制度・雇用慣行に違いがあるほか、どのような範囲で時給換算するのかなどに議論があり、EU 指令の扱いは今後の検討課題であると指摘された。

⁶ 日本経済新聞 電子版「韓国の最低賃金、2 年で 29%引き上げ 零細業者で雇用悪化の副作用」（2025 年 7 月 22 日）などを参照。

⁷ Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union を参照。

図表 2：マクロの賃金（時給）対比で見た最低賃金（％）

	賃金平均値		賃金中央値	
	一般労働者	全労働者	一般労働者	全労働者
所定内給与 ＋特別給与	41.5	47.2	49.4	59.2
所定内給与 ＋残業代等 ＋特別給与	40.9	46.5	48.4	57.9
（参考） 所定内給与	50.9	55.7	59.1	67.3

（注）便宜的に一部表現を変更している。「残業代等」は深夜手当、休日手当等を含む。

（出所）中央最低賃金審議会「中央最低賃金審議会目安に関する小委員会報告」（2025 年 8 月 4 日）より大和総研作成

参照する賃金や労働者の範囲などは欧州各国で異なる

仮に参照賃金に向けて最賃を引き上げるという欧州型の目標を日本に導入する場合、賃金や労働者の範囲、マクロの賃金対比の何％をベンチマークとするか、などについてどのように検討すべきだろうか。

EU 指令の前文（第 28 段落）によれば、最賃が十分な水準にあると判断されるのは、フルタイム雇用により適正な生活水準が提供される場合である。また、同指令の制定過程では、国際的によく参照される平均賃金の 40％、45％、50％、及び賃金中央値の 50％、55％、60％、という水準まで最賃を引き上げた場合の効果が検証された⁸。平均賃金の 40％や賃金中央値の 50％だと低賃金労働者への恩恵が小さいことなどが確認される中で、前述のように賃金中央値の 60％や平均賃金の 50％が推奨された。例えば、EU 指令に従うドイツでは一般労働者の賃金中央値の 60％を参照賃金としている⁹。

EU 指令と同様、マクロの賃金対比で最賃の引き上げ目標を掲げているのが英国だ。英国では 20 年までに全労働者の賃金中央値の 60％、24 年までに同 2/3 へと最賃を引き上げることが目指され、25 年も同 2/3 以上となるよう最賃が改定された。

英国政府は全労働者の賃金中央値の 2/3 未満を「低賃金（low pay）」と定義した上で、最賃引き上げの目的に「低賃金状況の終息」を掲げている。この 2/3 という基準は、OECD による

⁸ European Commission, “Commission Staff Working Document Impact Assessment: Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union,” SWD (2020) 245 final, 28.10.2020 の Annex 12 などを参照。

⁹ EU 指令によれば、加盟国は労働組合や雇用者団体などとの協議の上で参照賃金を決めることが可能で、実際にどのような賃金や労働者の範囲に注目するかは国ごとに異なる。本稿では、EU 加盟国でかつ G7 を構成し、日本や後述する英国と比較しやすいドイツを取り上げた。なお、フランスは月間の手取り額を参照賃金に選んでいるなど日本やドイツ、英国との違いが大きく、イタリアは法定の最賃制度を持たない。

「低賃金」の定義を参考にしている。

賃金の範囲を確認すると、ドイツの参照賃金には残業代等（深夜手当、休日手当等を含む）が含まれる一方、特別給与¹⁰は除かれる。英国では残業代が除かれ、賞与を含むインセンティブ給も多くが除かれるようだ¹¹。不定期給（の大部分）を除く給与額と比較して最賃を測る、という点では独英は共通している。なお、時給換算である以上、残業代等を含むか否かで参照賃金の水準は大きく変わらない。

日本の労働市場により適した参照賃金は？

前掲図表 2 において、ドイツの参照賃金の定義に類似したものは、一般労働者の所定内給与ベースの賃金中央値対比で 59.1%だ。同様に英国の場合は全労働者の所定内給与ベースの賃金中央値対比（67.3%）が該当する。すなわち、日本の最賃は 24 年度時点で両国の引き上げ目標をおおむね達成したといえる¹²。

だが、骨太方針 2025 や中賃審の公益委員見解で指摘されたように、制度や雇用慣行などが日本と諸外国で異なる点を十分に考慮する必要がある。そこで以下では、日本の労働市場により適した参照賃金のあり方を検討する。結論を先取りしたのが**図表 3**である。

図表 3：欧州型最賃目標の日本への導入時のポイント

賃金の範囲	特別給与を含む（残業代等を除く）ベースが望ましい ・特別給与は生活給の側面を含む ・残業代等を生活給とみるのは不適當
労働者の範囲	全労働者ベースが望ましい ・日本は諸外国よりも雇用形態間の賃金格差が大きく、またパートタイム労働者比率が高い
マクロの賃金対比	賃金中央値の60%または2/3が有力 ・独英と最賃を引き上げる目的が一部で異なるため、検討の余地もあり得る ・ただし、最賃が社会政策である以上、独英の議論を参考にすべき

（注）「残業代等」は、深夜手当、休日手当等を含む。

（出所）大和総研作成

¹⁰ ドイツの統計上における Sonderzahlungen を指す。賞与などを含む不定期給与と説明されるが、制度・雇用慣行の違いなどもあり、日本の統計における特別給与と厳密に一致するとは限らない点に注意。

¹¹ 英国の参照賃金は、4 月の指定日が含まれる給与算定期間に支給された賃金を労働時間で除したものから算出される。このため、インセンティブ給のうち、同期間以外に支給された分は参照賃金に計上されない。また、同期間に支給されたインセンティブ給も、同期間の労働に対応する分しか計上されない（月給制で、年 1 回支給されるインセンティブ給の場合、1/12 のみ計上されるなど）。

¹² なお、**前掲図表 2** の「所定内給与＋特別給与」と「所定内給与＋残業代等＋特別給与」の差分や、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における平均労働時間などから、一般労働者の「所定内給与＋残業代等」ベースの賃金中央値対比の最賃を試算すると 58%程度となる。また、全労働者の「所定内給与＋特別給与」から賞与に相当する分を除くなどして賃金中央値対比の最賃を試算すれば、66%程度となる。

＜賃金の範囲＞ 生活給の側面がある特別給与は参照賃金に含まれるべき

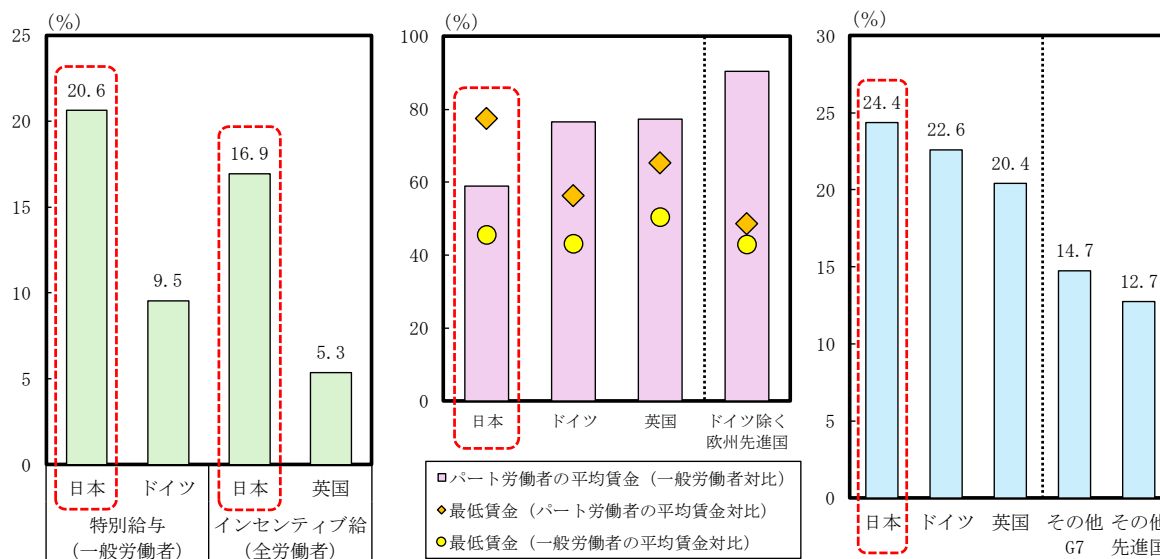
参照賃金は、所定内給与だけでなく特別給与も含めることが適当とみられる。日本は給与総額に占める特別給与やインセンティブ給（＝賞与）の割合が諸外国より大きいからだ（図表 4 左）。特別給与を除くベースの賃金対比だと、日本の最賃には上方バイアスがかかる。

日本で特別給与の大部分を占めるのは賞与だが、成果給や業績連動給としてだけでなく、生活給としての側面がある¹³。諸外国では所定内給与（基本給）に相当する分が、日本では賞与（特別給与）の一部に含まれている可能性がある。

マクロの生活給をベンチマークに最賃を引き上げるという仕組みは、低賃金労働者の生活の安定を図る、という日本の最低賃金法（最賃法）の趣旨からも正当化されよう。また、賞与には生活給の側面が含まれ得るにもかかわらず、支給されるのは一般労働者がほとんどだ。参照賃金に特別給与を組み込んで、一般労働者が受け取る賞与（の生活給分）の増加が直接、パートタイム労働者の所定内給与を引き上げにつながるようになれば、賞与の支給にかかる雇用形態間の不均衡を是正する効果も期待できそうだ。

なお、生活給か否か、という観点に基づけば、残業代等は参照賃金から除かれるべきである。労働基準法では時間外労働を原則として禁止している以上、そうした労働に基づく給与を生活給とみなすのは不適当といえる。

図表 4：特別給与（インセンティブ給）が給与総額に占める割合（左）、雇用形態間の賃金格差と雇用形態別に見た平均賃金対比の最低賃金（中央）、パートタイム労働者比率（右）



（注）左図は独英が 2024 年、日本は 24 年度。日本のインセンティブ給は賞与分を参照。中央図の賃金は給与総額（時給）ベースで、日英は 24 年、欧州先進国（EU と OECD 両方に加盟し、データが取得可能な 16 カ国（ドイツを含む））は 22 年。右図は 24 年のデータ。パートタイム労働者は、主な仕事の週間労働時間が 30 時間未満の者。雇用者ベースで、その他 G7 は 4 カ国、その他先進国（OECD 加盟国）はデータが取得可能な 30 カ国。

（出所）厚生労働省、総務省、ドイツ連邦統計局、英国国家統計局、Eurostat、OECD 統計より大和総研作成

¹³ 荻野登「企業業績と賃金決定」『日本労働研究雑誌』No. 723、pp. 42-57、労働政策研究・研修機構（2020 年 9 月 25 日）によれば、終戦直後の食糧難やインフレの中で、賞与の生活給的な側面が強まった。

＜労働者の範囲＞ 雇用形態間の賃金格差などに鑑みると全労働者ベースが望ましい

全労働者の賃金を参照賃金とすることが望ましい。日本では一般労働者とパートタイム労働者の直面する労働市場が大きく異なり、またパートタイム労働者の比率も高いからだ。

日本の雇用形態間の賃金格差は諸外国に比べて大きい。給与総額（時給）ベースの一般労働者の平均賃金に対するパートタイム労働者の割合は、ドイツを除く欧州先進国（EU・OECD 両方に加盟）平均が約 90%、独英が 80%弱に対して、日本は 60%を下回る（**図表 4 中央**）。このため、一般労働者の平均賃金対比で見ると、日本の最賃は英国や欧州先進国とおおむね同水準だが（**補論**を参照）、パートタイム労働者の平均賃金対比で見ると日本が突出して高い。

このことは、最賃引き上げにより賃金が直接的に押し上げられるパートタイム労働者の割合が大きいことを示唆する。企業側から見れば、パートタイム労働者の雇用維持に要する費用が増加しやすい、ということだ。日本では諸外国にも増して、最賃引き上げにより雇用形態間の賃金格差が是正される余地が大きい半面、人件費の増加に伴う労働需要の減少により、低スキル労働者の雇用が不安定化する可能性も大きい。

また、日本のパートタイム労働者比率は比較的高いため（**図表 4 右**）、パートタイム労働者の雇用環境が悪化した場合、マクロの労働供給などへの影響が表れやすい。経済実態に則して最賃を引き上げるという意味でも、日本でパートタイム労働者の賃金動向に配慮する重要性は諸外国よりも大きい。

＜マクロの賃金対比＞ 賃金中央値の 60%や 2/3 が有力

マクロの賃金対比で何%を参照賃金とすべきかについては、EU や英国などを参考に、賃金中央値の 60%や 2/3 とするのが有力とみられる。前述のように、日本はパートタイム労働者の比率が高いため、マクロの賃金は「平均値」よりも、賃金分布の歪みの影響を受けにくい「中央値」のほうが望ましい。

しかし、賃金中央値の何%を目指すのか、という点は別途検討される余地もあり得る。日本と EU、英国では最賃を引き上げる目的が一部で異なるからだ。前述のように、EU が適正な生活・労働環境の実現、英国政府が低賃金状況の終息という、いずれも社会政策的な目的を掲げる一方、日本政府における最賃の積極的な引き上げは、経済政策としての意味合いも含まれる。実際、骨太方針 2025 はそうした引き上げを「賃上げを起点とした成長型経済の実現」（p. 6 等）の手段に位置付けている。

他方、最賃法の趣旨に鑑みると、日本でも最賃は本来的に社会政策であり、その意味で EU や英国における議論は日本でも参考になる。目的合理的、かつ効果的な参照賃金の検討が望まれる中、賃金中央値の 60%や 2/3 を大幅に上回る目標を設けることには慎重であるべきだ。

3. おわりに

以上のように日本の労働市場のあり方を考慮すると、**前掲図表 2** の中では、全労働者の「所定内給与＋特別給与」ベースの賃金中央値と比べた最賃の水準に注目するのが良さそうだ。2024 年度で 59.2%と、EU 指令が例示する 60%をほとんど達成しており、25 年度に一段と高まる見込みであることに鑑みると、今後は同賃金中央値の伸びと同程度に最賃を引き上げていく、という形の最賃目標もあり得よう¹⁴。

25 年度の最賃改定を振り返ると、中賃審の議論が長期化した根本的な原因は、政府が「20 年代に全国平均 1,500 円」という目標を、最賃改定にあたり考慮すべき法定 3 要素¹⁵（労働者の生計費（≒物価）、賃金、通常の事業の賃金支払能力）と無関係に掲げたことにある。

また、発効日を大幅に後ろ倒しするという対応が各地域に広がったのは、政府目標の下で最賃が大きく引き上げられることに、企業側が十分に納得していないことの表れでもある。最賃改定が遅くなるのは企業にとって好都合だが、労働者にとっては最賃引き上げの恩恵を受けられない期間が長引く。低賃金労働者の生活の安定を図るといふ最賃の機能低下につながりかねない。

この点、マクロの賃金対比で見た最賃を引き上げ目標にすることは、最賃法が想定する改定プロセスとも整合的だ。最賃の引き上げ率を決定するにあたり、マクロの賃金の伸びに何%pt 程度上乗せするのかが事前に予測しやすくなれば、審議過程における企業側の納得感も高まる。新政権には、積極的な引き上げの必要性の有無も含め、望ましい最賃政策のあり方を議論することが期待される。

補論：「日本の最低賃金は低い」ことを示す OECD のデータは正確か？

最賃に関する議論では、「日本の最賃は国際的に見て低い」と指摘されることが多い。その論拠としては一般に、市場為替レートで円換算した絶対額¹⁶のほか、OECD が公表する一般労働者の賃金中央値対比などが挙げられる。

しかし、日英の各国統計と Eurostat に基づく **前掲図表 4 中央**によると、日本の最賃は一般労働者の平均賃金対比で見て諸外国とおおむね同水準だ。また、独英型の参照賃金対比であれ、日本の労働市場に適した参照賃金対比であれ、日本の最賃はすでに積極的な引き上げを必要としない水準に達したとみられる。

¹⁴ なお、参照賃金に特別給与を含めると、賞与を通じて景気変動が反映され、変動しやすくなる。実際にそうした参照賃金対比で最賃を改訂する場合には、特別給与の変動要因などが精査される必要がある。

¹⁵ 最賃法 9 条 2 項を参照。

¹⁶ 田村統久・神田慶司「[2025 年度の最低賃金は 1,100 円超へ](#)」（大和総研レポート、2025 年 7 月 16 日）で指摘したように、日本・イタリアを除く G7 の最賃は 2024 年で時給 2,000 円前後であり、日本はその半分程度の水準にとどまる。だが、**前掲図表 4 中央**や**図表 5**で示すように日本の最賃水準は見劣りしておらず、長期的に続いたデフレなどを背景に名目賃金が伸び悩んだことや円安などが絶対額の差に影響している。

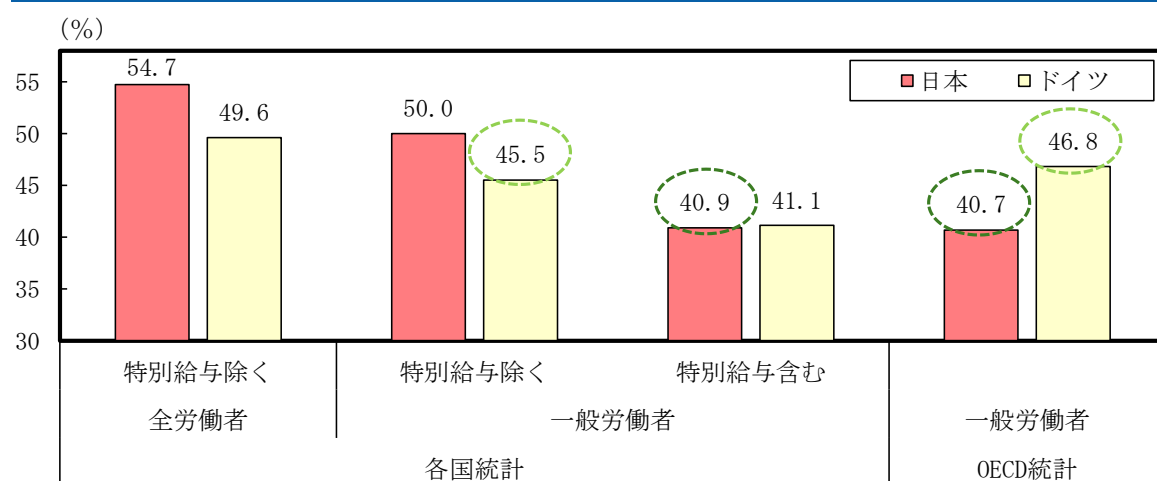
さらに、前出の OECD のデータは国際比較の観点で不正確な可能性がある。OECD は一般労働者の賃金対比の最賃を算出するにあたり、国別に一般労働者のどのような範囲の賃金を参照しているのか明らかにしていない。注釈では、残業代やボーナスを除く賃金（中央値）が望ましいものの、多くの国ではそのデータを利用できない、と説明するにとどまる。公益委員見解が指摘するように、日本のデータには残業代やボーナスが含まれるとみられるが、そうした要素を除く賃金を参照している国も一定数存在する可能性がある。

そこで、一般労働者の平均賃金対比で見た日独の最賃に注目し、OECD の公表値と、両国の統計から算出した値を比較したのが**図表 5**だ。OECD におけるドイツの値（46.8%）は、特別給与を除くベース（所定内給与＋残業代等）で算出した値（45.5%）に近く、OECD のデータは日独間で前提を共有していない可能性が高い。

前述のように、日本では給与総額に占める特別給与の割合が大きく、雇用形態間の格差も大きい。賃金や労働者の範囲次第で、国際比較における日本の最賃の高低は大きく変わり得る。実際、特別給与を除くベースの賃金対比では労働者の範囲にかかわらず、日本の最賃がドイツを上回るのに対して、一般労働者の特別給与を含むベースではドイツと同程度となる。

実際には日本の最賃が国際的に見て低くないにもかかわらず、絶対額や定義の異なる賃金対比をもとに最賃が低いと評価して積極的な引き上げを続ければ、低スキル労働者の雇用環境の悪化などの副作用が強く表れる可能性がある。近年、最賃引き上げが加速し、マクロ経済への影響が拡大していることに鑑みると、最賃引き上げ目標の設定などをめぐり、今後はより正確にデータを読み解くなど、慎重な検討が求められる。

図表 5：マクロの賃金対比で見た日独の最低賃金比較



（注）各国統計のデータはいずれも所定内給与と残業代等を含む。日本分は**前掲図表 2**を利用（一部試算）。なお、ドイツ分の特別給与を除くデータは、最低賃金委員会（Mindestlohnkommission）の「法定最低賃金の影響に関する第 5 回報告書」（2025 年、“Fünfter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns”）でも確認が可能。

（出所）厚生労働省、ドイツ連邦統計局、OECD 統計、中央最低賃金審議会資料より大和総研作成