

令和7年度

最低賃金審議会の結果など

1 令和7年度地域別最低賃金の審議結果

公開

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乘せにより、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。
- 昨年、目安超えは27県であったが、今年は39道府県。昨年、10円以上の目安超えは、徳島県のみだったが、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）

公開

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
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	11/16	
	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	
	福岡	1,057	6.6	65	+2	11/16	
	C 6.7% 64円	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ランク間で逆転が生じているもの。

地域別最低賃金の決定基準

- 地域別最低賃金は、地域における①労働者の生計費、②賃金、③通常の事業の賃金支払能力を考慮して定めなければならない（最低賃金法第9条第2項）。
- 労働者の生計費を考慮するに当たっては、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする（同条第3項）。

（参考）最低賃金法（昭和34年法律第137号）（抄）
（地域別最低賃金の原則）

第九条 賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障するため、地域別最低賃金（一定の地域ごとの最低賃金をいう。以下同じ。）は、あまねく全国各地域について決定されなければならない。

- 2 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。
- 3 前項の労働者の生計費を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする。

- 中央最低賃金審議会は、全都道府県をA・B・Cの3つのランクに分けて、改定額の「目安」を提示。
- 地方最低賃金審議会では、この目安を参考に、地域の実情を踏まえて、改定額の詰めの審議が行われる。
※ 47都道府県ごとに改定額が決定されるが、地域間のバランスを図る観点から目安額が示されている。

- 最低賃金審議会では、最低賃金法の3要素に基づき、各種の経済指標（※）等をもとに議論。また、近年は、諮問時に政府方針への配意も求められるなど、その時々事情も考慮している。

（※）消費者物価指数、標準生計費、春闘結果、夏期賞与・一時金妥結状況、最低賃金に関する実態調査結果、賃金・労働時間指数の推移、名目GDP、県民所得、日銀短観による業況判断、中小企業景況調査による業況判断、法人企業統計の労働生産性、完全失業者数・完全失業率、有効求人倍率、未満率・影響率等

令和7年度最低賃金の目安の考慮要素について

〈令和7年8月4日 目安小委報告書より抜粋作成〉

- 昨年度に引き続き、消費者物価の上昇が続いていることから労働者の生計費を重視
その際、生活必需品との関連が深い指標を広く確認
 - 加えて、賃上げの流れが続いていることも着目
 - 賃上げの流れの維持・拡大を図り、非正規雇用労働者や中小企業・小規模事業者にも波及させること等にも留意
- ※目安は、6.0%（63円）を基準として検討。ランク別では、Aランク63円（5.6%）、Bランク63円（6.3%）、Cランク64円（6.7%）。

〈法定の3つの考慮要素の状況〉

（労働者の生計費） 消費者物価指数（令和6年10月～令和7年6月） 【 】は昨年

最低賃金に近い賃金水準の労働者の購買力を維持する観点

- ・「持家の帰属家賃を除く総合」 平均3.9【3.2】%
- ・「頻繁に購入」する品目 平均4.2【5.4】%
- ・「1か月に1回程度購入」する品目 平均6.7【1.1】%
- ・基礎的支出項目 平均5.0【2.9】%
- ・食料 平均6.4【5.5】%

（賃金） 【 】は昨年

昨年を上回る賃金引上げの状況。中小企業でも一定の引上げ。

- ・連合 全体5.25【5.10】% 中小4.65【4.45】%
有期・短時間・契約等労働者 5.81【5.74】%
- ・経団連 大手企業 5.38【5.58】% 中小企業4.35【4.01】%
- ・日商調査 正社員 全体4.03【3.62】%
20人以下企業3.54【3.34】%
パート・アルバイト 全体4.21【3.43】%
20人以下企業3.30【3.88】%
- ・厚労省 賃金改定状況調査結果（30人未満企業）
全体 2.5【2.3】%
継続労働者 3.2【2.8】%

（通常の事業の賃金支払能力）【 】は昨年

- ・売上高経常利益率
資本金1,000万円以上
四半期ごとで令和6年 6～10%程度で推移【6～9%程度】
令和7年の第1四半期 7.0【7.1】%
- ・従業員一人当たり付加価値額
令和5年度 資本金1,000万円未満
製造業7.2【4.5】% 非製造業4.8【5.7】%
- ・価格転嫁 3月調査（改善）【 】は前回9月調査
コスト全体の価格転嫁率 52.4%【49.7%】
一部でも価格転嫁できた 83.1%【79.9%】
全く転嫁できず又はマイナスとなった 16.9%【20.1%】
- ・労務費の転嫁 3月調査【 】は前回9月調査
価格交渉が行われた企業（64.2【59.5】%）のうち、
73.2【70.4】% 労務費の価格交渉が実施されている
6.4【7.6】% 労務費が上昇し、価格交渉を希望したが
出来なかった
- ・倒産件数（増加）
2024年 10,006【8,690】件

○周知依頼先の工夫

- ・県内最大手である地銀と連携し局独自の周知用リーフレットを各支店の窓口に配架
ATM画面に最低賃金と業務改善助成金の広告を掲載
- ・監督課と連携し、協会けんぽにメルマガによる最低賃金額改正等周知を依頼
- ・実習実施者・監理団体に対し、技能実習機構と労働基準部長の連名により最低賃金等を周知
- ・「求人者マイページ」機能を活用した一斉送信により、事業主へ最低賃金を周知



○メディアを活用した取組

- ・最低賃金や業務改善助成金の解説・PR動画を作成し、YouTubeで公開
- ・ラジオ番組やケーブルTVに労働局長、その他職員が出演し広報活動を実施したもの
- ・X、インスタグラム、デジタルサイネージ等の新たな宣伝媒体の活用
- ・県内のアナウンサー4名に1日労働局長へ就任してもらい広報活動を実施したもの



○行政機関・関係団体への働きかけや連携した取組

- ・県に対して、周知広報や県独自の支援策の新設・拡充についての要請を実施
- ・主要市に働きかけ市役所内デジタルサイネージに最低賃金が掲載されたもの
- ・県と連携して、最低賃金改定額、業務改善助成金及び県補助金の周知チラシを作成し、地元の有力紙の折込チラシとしてを配布(※県が費用負担)
- ・安定所と監督署が合同で「最低賃金直前対策セミナー」を開催し、最低賃金のチェックポイントに加え、賃金規程の改定や助成金の説明を行ったもの
- ・経産局と合同で価格交渉促進月間(9月)に「価格転嫁セミナー」を実施



○その他

- ・県庁、労使団体と合同で周知活動を実施したもの
- ・最低賃金額のヘッドマークを記載した地元列車「最低賃金号」を運行
- ・最低賃金ポスターデザインコンテストの実施し、最優秀作品賞のポスターを作成し、自治体及び県内のコンビニエンスストアに掲載依頼をしているもの
- ・区のフェスティバルに出店し広報を実施したもの
- ・商業施設内で地元スポーツ選手(※無償)を一日監督署長に起用した周知活動を行ったもの



【参考】令和8年度当初予算案における「賃上げ」支援助成金パッケージ

生産性向上（設備・人への投資等）や、非正規雇用労働者の処遇改善、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援。（※下線部＝R8当初予算案における拡充部分）

生産性向上（設備・人への投資等）への支援

業務改善助成金 【21億円】

拡充

※令和7年度補正予算額352億円

最低賃金の引上げに対応するため、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成

- 助成率の区分を見直し、賃金引上げ額を3コース制に再編、募集時期の重点化、事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内の事業場から事業場内最低賃金が令和8年度地域別最低賃金未満の事業場に対象を拡充

働き方改革推進支援助成金 【101億円】

拡充

労働時間削減等に向けた環境整備のため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、改善の成果を上げた場合に助成

- 小規模の企業における賃上げ支援を強化するため、対象労働者の現行の賃金額を5%又は7%増加させた場合の加算額を拡充

人材開発支援助成金（人材育成支援コース・人への投資促進コース・事業展開等リスキリング支援コース） 【533億円】

拡充

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助成

- 事業展開等リスキリング支援コースにつき、訓練修了後、労働者が訓練によって得た知識及び技能を活用し生産性向上を図ることのできる機器・設備等を購入した場合に助成（中小企業のみ対象）

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）

拡充

【18億円】

雇用管理改善につながる制度等（賃金規定・人事評価制度や職場内の雇用環境の整備等）を導入し、離職率低下を実現した事業主に対して助成

- 対象労働者の賃金を5%以上増加させた場合の加算に加え、①雇用環境を整備し対象労働者の賃金を7%以上増加させた場合の加算、②雇用管理に困難を抱える事業所が対象労働者の賃金を3%以上増加させた場合の加算を新設

非正規雇用労働者の処遇改善

キャリアアップ助成金（正社員化コース・賃金規定等改定コース）

【554億円】

拡充

- ①非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも賃金を3%以上増加させた場合（正社員化コース）、②非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用した場合（賃金規定等改定コース）に助成
- 正社員化コースにつき、非正規雇用労働者に係る情報開示を新たに行った場合の加算措置の創設

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）【9.5億円】

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされた者を早期に雇い入れたうえで、賃金を雇入れ前と比較して5%以上上昇させた事業主に助成

早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）【10億円】

拡充

賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主に助成

- 中途採用を拡大し、雇入れた中途採用者の賃金を、雇入れ前の賃金と比較して5%以上上昇させた場合に助成するほか、生産性の向上や会社全体の賃金の底上げに取り組む場合に加算措置を実施

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）【1億円】

在籍型出向を活用して労働者のスキルアップを行うとともに、出向復帰後の賃金を出向前と比較して5%以上上昇させた場合に、出向元事業主及び出向先事業主に対し助成

本指針の性格

- ✓ 労務費の転嫁に関する事業者の**発注者・受注者の双方の立場からの行動指針**。
- ✓ 労務費の適切な転嫁のため、発注者及び受注者がこの行動指針に沿った行為を行うことが必要。
- ✓ 本指針に記載の1 2の行動指針に沿わないような行為をすることにより、**公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において独占禁止法及び中小受託取引適正化法（取適法）に基づき厳正に対処**することを明記。
- ✓ 他方で、**記載された発注者としての行動を全て適切に行っている場合、通常は独占禁止法及び中小受託取引適正化法（取適法）上の問題が生じない旨**を明記。

発注者として採るべき行動／求められる行動

★行動①：本社（経営トップ）の関与

①労務費の上昇分について取引価格への転嫁を受け入れる**取組方針を具体的に経営トップまで上げて決定**すること、②経営トップが同方針又はその要旨などを書面等の形に残る方法で**社内外に示す**こと、③その後の**取組状況を定期的に経営トップに報告**し、必要に応じ、経営トップが更なる対応方針を示すこと。

★行動②：発注者側からの定期的な協議の実施

受注者から労務費の上昇分に係る取引価格の引上げを求められていなくても、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回など**定期的に労務費の転嫁について発注者から協議の場を設ける**こと。特に**長年価格が据え置かれてきた取引や、スポット取引と称して長年同じ価格で更新されているような取引**においては協議が必要であることに**留意が必要**である。

協議することなく長年価格を据え置くことや、スポット取引とはいえないにもかかわらずスポット取引であることを理由に協議することなく価格を据え置くことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用又は中小受託取引適正化法上の買ったたきとして、受注者から協議の要請があった場合に、当該協議に応じず一方的に取引価格を据え置くことは、中小受託取引適正化法上の協議に応じない一方的な代金決定として、それぞれ問題となるおそれがある。

★行動③：説明・資料を求める場合は公表資料とすること

労務費上昇の理由の説明や根拠資料の提出を受注者に求める場合は、**公表資料（最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率など）に基づくものとし、受注者が公表資料を用いて提示して希望する価格については、これを合理的な根拠のあるものとして尊重**すること。

★行動④：サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと

労務費をはじめとする価格転嫁に係る交渉においては、**サプライチェーン全体での適切な価格転嫁による適正な価格設定を行うため、直接の取引先である受注者がその先の取引先との取引価格を適正化すべき立場にいることを常に意識**して、そのことを受注者からの**要請額の妥当性の判断に反映させる**こと。

★行動⑤：要請があれば協議のテーブルにつくこと

受注者から労務費の上昇を理由に**取引価格の引上げを求められた場合には、協議のテーブルにつく**こと。労務費の転嫁を求められたことを理由として、**取引を停止するなど不利益な取扱いをしない**こと。

★行動⑥：必要に応じ考え方を提案すること

受注者からの申入れの巧拙にかかわらず受注者と協議を行い、**必要に応じ労務費上昇分の価格転嫁に係る考え方を提案**すること。

受注者として採るべき行動／求められる行動

★行動①：相談窓口の活用

労務費上昇分の価格転嫁の交渉の仕方について、国・地方公共団体の相談窓口、中小企業の支援機関（全国の商工会議所・商工会等）の相談窓口などに相談するなどして積極的に情報を収集して交渉に臨むこと。

発注者に対して労務費の転嫁の交渉を申し込む際、一例として、次頁の様式を活用することも考えられる。

★行動②：根拠とする資料

発注者との価格交渉において使用する根拠資料としては、最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率などの公表資料を用いること。

★行動③：値上げ要請のタイミング

労務費上昇分の価格転嫁の交渉は、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回などの定期的に行われる発注者との価格交渉のタイミング、業界の定期的な価格交渉の時期など受注者が価格交渉を申し出やすいタイミング、発注者の業務の繁忙期など受注者の交渉力が比較的優位なタイミングなどの機会を活用して行うこと。

★行動④：発注者から価格を提示されるのを待たずに自ら希望する額を提示

発注者から価格を提示されるのを待たずに受注者側からも希望する価格を発注者に提示すること。発注者に提示する価格の設定においては、自社の労務費だけでなく、自社の発注先やその先の取引先における労務費も考慮すること。

発注者・受注者の双方が採るべき行動／求められる行動

★行動①：定期的なコミュニケーション

定期的にコミュニケーションをとること。

★行動②：交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管

価格交渉の記録を作成し、発注者と受注者と双方で保管すること。

今後の対応

- 内閣官房は、各府省庁・産業界・労働界等の協力を得て、労務費の上昇を理由とした価格転嫁が進んでいない業種や労務費の上昇を理由とした価格転嫁の申出を諦めている傾向にある業種を中心に周知活動を実施してきたところ、引き続き、本指針の周知活動を実施する。
- 公正取引委員会は、発注者が本指針に記載の12の採るべき行動／求められる行動に沿わないような行為をすることにより、公正な競争を阻害するおそれがある場合には、独占禁止法及び中小受託取引適正化法に基づき厳正に対処していく。

また、事業者が匿名で情報を提供できるフォームを作成し、広く情報を受け付けているところ、引き続き、第三者に情報提供者が特定されない形で、各種調査において活用していく。

日本政策金融公庫による融資 【働き方改革推進支援資金】

公開

- 賃金の底上げを含めた賃上げしやすい環境整備と生産性向上を促進するため、日本政策金融公庫による企業活力強化貸付（働き方改革推進支援資金）を引き続き措置し、**事業場内最低賃金の引上げに取り組む者に対して、設備資金や運転資金の融資を行う。**
- 助成金との併用（自己負担分のための融資）にも活用可能

貸付対象	事業場内最低賃金の引上げに取り組む方
資金使途	働き方改革実現計画を実施するために必要な設備資金および長期運転資金 長期運転資金には、建物等の更新に伴い一時的に施設等を賃借するために必要な資金を含みます。
利率	特別利率① ※ 特別利率①は基準利率から年利が0.4%引下げとなる。 ※ 基準利率は中小企業事業（主要利率）2.30～3.30%（令和8年1月5日現在）
融資限度額	中小企業事業：直接貸付 7億2000万円（特別利率①の限度額：2億7000万円）
貸付期間	設備資金：20年以内（うち据置期間2年以内） （長期）運転資金：7年以内（うち据置期間2年以内）

令和8年度当初予算案 **21億円** (15億円) ※()内は前年度当初予算額

※令和7年度補正予算額 352億円

1 事業の目的

最低賃金の引上げに向けた環境整備のため、事業場内最低賃金（事業場内で最も低い時間給）の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けて支援する。

2 事業の概要・スキーム等

【事業概要】

生産性向上に資する設備投資などを実施し業務改善を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる中小企業・小規模事業者に対し、その業務改善に要した経費の一部を助成する。



【対象事業場】

事業場内最低賃金が、令和8年度地域別最低賃金未満であること

【見直し内容】

- ・助成率の区分を見直し、4コース制（30円,45円,60円,90円）の賃金の賃金引上げ額を3コース制（50円,70円,90円）に再編
- ・募集時期を令和8年9月1日から令和8年度地域別最低賃金の発効日の前日まで又は同年11月末日までのいずれか早い日に重点化
- ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内の事業場から、事業場内最低賃金が令和8年度地域別最低賃金未満の事業場に対象を拡充

【助成上限額】

(単位：万円)

引き上げる労働者数	引上げ額		
	50円	70円	90円
1人	30(40)	40(50)	90(100)
2～3人	40(70)	50(100)	150(240)
4～5人	70	130	270
6～7人	90	180	360
8人以上	110	230	450
10人以上(※)	130	300	600

※1 引上げ労働者数10人以上の上限額は一定の要件を満たした場合に適用

※2 「引上げ額」欄の()は事業場規模30人未満

【助成率】

事業場内最低賃金 1,050円未満	事業場内最低賃金 1,050円以上
4/5	3/4

3 実施主体等

厚生労働省（都道府県労働局）



中小企業等

4 事業実績

◆ 支給件数：17,616件

※ 令和6年度実績 10-

特定最低賃金の決定、改正又は廃止の必要性の有無に関する調査審議の運営について①

厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、特定最低賃金の決定等（決定、改正又は廃止のことをいう。以下同じ。）に関する申出を受けた場合には、原則として当該決定等の必要性の有無について最低賃金審議会に意見を求めるものとされている。

実際の必要性の有無に関する調査審議に当たっては、以下を参考に、関係労使（当該産業を含めた関係労使）が参加することにより、より実質的な審議が行われることが期待されている。

新産業別最低賃金と旧産業別最低賃金

特定最低賃金は、昭和61年2月14日の中央最低賃金審議会の答申「現行産業別最低賃金の廃止及び新産業別最低賃金等の転換等について」に基づき、特定の産業の関係労使が労働条件の向上又は事業の公正競争の確保の観点から、その産業の基幹的労働者について地域別最低賃金より金額水準より高い最低賃金を必要と認めた場合に、その労使の申出により設定することとされた「新産業別最低賃金」と、同答申に基づき平成元年以降改正を行わないこととされた「旧産業別最低賃金」がある。

昭和61年3月31日付け基発第188号「今後の産業別最低賃金制度の運営について」

2 申出に係る新産業別最低賃金の決定等の必要性に関する決定

(1) 新産業別最低賃金の決定等の必要性についての諮問等

(略)

□ 上記イにより新産業別最低賃金の決定等の必要性の有無について諮問を行った場合、その後の審議会の運営に当たっては特に次の点に留意するものとする。

(イ) 関係労使の意向や当該産業の実態等が十分反映されるよう関係労使の意見を必ず聴取すること。

また、必要に応じ審議会に各側委員から構成される小委員会等を設けるなど効率的な審議に努めること。

(ロ) 及び (ハ) (略)

「中央最低賃金審議会産業別最低賃金に関する全員協議会報告」（平成10年12月10日中央最低賃金審議会了承）

2 運用面の改善について具体的な対応

(2) 産業別最低賃金の審議手続上の取扱いの改善

① 中小企業関係労使の意見の反映

産業別最低賃金の設定による影響を受けやすい中小企業関係労使の意見が十分に反映されるようにするため、審議会委員の選任や参考人の意見聴取に当たって、中小企業関係労使からの選任や当該産業の中小企業関係労使からの意見聴取に配慮すること。

「中央最低賃金審議会産業別最低賃金制度全員協議会報告」（平成14年12月6日中央最低賃金審議会了承）

2 関係労使のイニシアティブの一層の発揮を中心とした改善

(1) 関係労使のイニシアティブ発揮による改善

① 関係労使当事者間の意思疎通

業別最低賃金の決定、改正又は廃止(以下「決定等」という。)に関する申出について、関係労使が双方の意向を了知しておくことは、その後の円滑な審議にとって重要であるため、当該申出の意向表明後速やかに、関係労使当事者間の意思疎通を図ることとする。

この場合の意思疎通としては、関係労使当事者間において話し合いを持つことが望ましい。

なお、関係労使当事者とは、主として、労働協約締結当事者の使用者(使用者団体を含む。)又は労働組合、都道府県内における当該産業の関係労使団体などを指すものである。

② 関係労使の参加による必要性審議

産業別最低賃金の決定等の必要性の有無に関する調査審議(以下「必要性審議」という。)について、従来どおりの方法で行うか、当該産業の労使が入った場で行うかを、地方最低賃金審議会において、地域、産業の実情を踏まえつつ、検討することとする。

なお、必要性審議において、当該産業別最低賃金が適用される中小企業を含めた関係労使が参加することにより、より実質的な審議が行われることを期待するものである。

③ 金額審議における全会一致の議決に向けた努力

関係労使のイニシアティブ発揮により設定されるという産業別最低賃金の性格から、産業別最低賃金の決定又は改正の金額に関する調査審議については、全会一致の議決に至るよう努力することが望ましい。

特定最低賃金の審議における労使イニシアティブの促進に向けた参考事例について

「改正の必要性なし」となったが、次年度の審議に向けて、該当産業の関係労使が参加した審議の調整をすることとなった事例

- 使用者側委員は、改正決定の必要性の有無の審議において、データに基づく根拠（厳しい経営環境におかれる中小企業の負担感や、地域別最低賃金の大幅な上昇等によって地域別最低賃金に対する該当産業の賃金の優位性が認められないこと等）を示し、「改正の必要性なし」と主張。
- 審議の結果、「改正の必要性なし」となったものの、労働者側委員の提案を踏まえ、次年度における改正の必要性審議に向けて、該当産業の労使が新たに参加する方向で調整を行っている。

労働者側委員が、使用者側の意見を踏まえた審議を行う旨を表明した結果、使用者側委員が意向を変更し「改正の必要性あり」となった事例

- 使用者側委員は、改正決定の必要性の有無の審議において、業界を取り巻く環境の厳しさを理由に当初「必要性なし」と主張。
使用者側参考人の意見陳述を聴いた労働者側委員から「使用者側の状況、産業界の状況を踏まえた金額審議を行う」との回答があったため、使用者側委員は意向を変更し「改正の必要性あり」とした。
- 次年度の審議運営について検討を行った結果、審議日数を十分確保するとともに、産業界の意見が反映されるよう産業界代表からの意見提出に加え、意見聴取も実施することとなった。

(注) 参考事例は、令和6年度の地方最低賃金審議会の審議等の実態をもとに労働基準局賃金課にて作成。

関係労使当事者間の意思疎通を図るために、審議前の勉強会の実施や運営に関する議論を行っている事例

- 労働者側委員は、産業の魅力向上や人材確保の観点から「改正の必要性あり」と主張。使用者側委員は、地域別最低賃金が過去最高の上昇であることを踏まえ「改正の必要性なし」と主張。
審議の結果、「改正の必要性なし」となったものの、審議の場において、公益委員から「特定最低賃金が労使のイニシアティブによって決定等する」という制度趣旨を改めて説明した上で、労働者側委員・使用者側委員に対し、根拠を示して主張を行うよう働きかけを行っている。
- 第1回専門部会開催前に勉強会を実施し、特定最低賃金について理解を深めている。また、運営委員会において、特定最低賃金の運営の在り方に関する議論を行っている。

双方の主張の歩み寄りや次年度につながる調整が十分に行われていない事例

- 使用者側委員は、改正決定の必要性の有無の審議において、労働者側委員の「必要性あり」との主張に対し、地域別最低賃金がかここ数年急激に上昇していることを理由に「改正の必要なし」と主張。
- 使用者側委員から、経営環境やどういった状況であれば「改正の必要性あり」となり得るのかといった具体的な説明がなく、審議が終了している。

令和7年度に新たに地域別最低賃金額未滿となった特定最低賃金①

都道府県	地域別 最賃	業種	時間額	効力 発生日
青森	1,029	百貨店、総合スーパーマーケット、その他の各種商品小売業	956(※)	R6.12.21
青森	1,029	自動車小売業	963(※)	R6.12.21
山形	1,032	自動車整備業	1,017(※)	R6.12.25
福島	1,033	非鉄金属製造業	996(※)	R7.1.4
福島	1,033	輸送用機械器具製造業	1,005(※)	R6.12.21
新潟	1,050	電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	1,005(※)	R5.12.27
富山	1,062	玉軸受・ころ軸受、他に分類されないはん用機械・装置、トラクタ、金属工作機械、機械工具、ロボット、自動車・同附属品製造業	1,035(※)	R6.12.27
富山	1,062	電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	1,002(※)	R6.12.26
富山	1,062	百貨店、総合スーパーマーケット	1,003(※)	R6.12.26
岐阜	1,065	航空機・同附属品製造業	1,049(※)	R6.12.21
静岡	1,097	電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	1,042(※)	R6.12.21
三重	1,087	電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	1,031(※)	R6.12.21

(注) 地域別最低賃金と特定最低賃金の両方が適用される場合は、これらの最低賃金額のうち最高のものが適用されるため、表中「(※)」で示された特定最低賃金額については、地域別最低賃金額が適用されます。

令和7年度に新たに地域別最低賃金未滿となった特定最低賃金②

都道府県	地域別最低賃	業種	時間額	効力発生日
京都	1,122	輸送用機械器具、建設機械・鉱山機械製造業	1,076 (※)	R7.1.19
鳥取	1,030	電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	963 (※)	R6.12.19
広島	1,085	建設用・建築用金属製品、その他の金属製品製造業	1,052 (※)	R7.2.21
広島	1,085	はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業	1,070 (※)	R6.12.31
広島	1,085	船舶製造・修理業、船用機関製造業	1,080 (※)	R7.2.21
広島	1,085	自動車小売業	1,038 (※)	R7.2.21
山口	1,043	電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	1,032 (※)	R6.12.15
山口	1,043	百貨店、総合スーパーマーケット	1,000 (※)	R6.12.15
佐賀	1,030	陶磁器・同関連製品製造業	957 (※)	R6.12.21
佐賀	1,030	ポンプ・圧縮機器、一般産業用機械・装置、その他のはん用機械・同部分品、農業用機械、建設機械・鉱山機械、生活関連産業用機械、基礎素材産業用機械、金属加工機械、半導体・フラットパネルディスプレイ製造装置、その他の生産用機械・同部分品製造業	1,010 (※)	R6.12.20
佐賀	1,030	発電用・送電用・配電用電気機械器具、産業用電気機械器具、電球・電気照明器具、電池、その他の電気機械器具、通信機械器具・同関連機械器具、電子計算機・同附属装置、電子デバイス、電子部品、記録メディア、電子回路、ユニット部品、その他の電子部品・デバイス・電子回路製造業	996 (※)	R6.12.19

(注) 地域別最低賃金と特定最低賃金の両方が適用される場合は、これらの最低賃金額のうち最高のもので適用されるため、表中「(※)」で示された特定最低賃金額については、地域別最低賃金額が適用されます。

令和7年度における地方最低賃金審議会の公開状況

公開

	令和7年度			
	本審		専門部会	
	議事非公開の部分	議事録非公開部分(HP)	会議の傍聴	議事録非公開部分(HP)
北海道	○	なし	非公開(一回目除く)	非公開(一回目除く)
青森	○	なし	公開(2者協議除く)	公開(2者協議除く)
岩手	○	なし	非公開(一回目除く)	非公開
宮城	○	なし	公開(2者協議除く)	公開(2者協議除く)
秋田	○	なし	公開(2者協議除く)	公開(2者協議除く)
山形	参考人聴取	同左	非公開(一回目除く)	非公開(一回目除く)
福島	答申採決	同左	公開(2者協議と採決除く)	公開(2者協議と採決除く)
茨城	○	なし	非公開(一回目除く)	非公開(一回目除く)
栃木	2者協議	同左	公開(2者協議と採決除く)	公開(2者協議と採決除く)
群馬	○	なし	非公開	公開(2者協議除く)
埼玉	○	なし	公開(2者協議除く)	公開(2者協議除く)
千葉	2者協議	同左	非公開(一回目除く)	公開(2者協議除く)
東京	○	なし	非公開(一回目除く)	非公開(一回目除く)
神奈川	○	なし	非公開(一回目除く)	非公開(一回目除く)
新潟	○	なし	公開(2者協議除く)	公開(2者協議除く)
富山	○	なし	公開(2者協議除く)	公開(2者協議除く)
石川	○	なし	公開(2者協議除く)	公開(2者協議除く)
福井	答申採決	なし	公開(2者協議除く)	公開(2者協議除く)
山梨	○	なし	公開(2者協議と採決除く)	公開(2者協議と採決除く)
長野	○	なし	公開(2者協議と採決除く)	公開(2者協議と採決除く)
岐阜	○	なし	公開(2者協議除く)	公開(2者協議除く)
静岡	答申(審議・採決)、異議審(審議・採決)	同左	非公開	非公開
愛知	○	なし	公開(2者協議除く)	公開(2者協議除く)
三重	○	なし	公開(2者協議除く)	公開(2者協議除く)

	令和7年度			
	本審		専門部会	
	議事非公開の部分	議事録非公開部分(HP)	会議の傍聴	議事録非公開部分(HP)
滋賀	○	なし	公開(2者協議除く)	公開(2者協議除く)
京都	○	なし	非公開(一回目除く)	公開(2者協議除く)
大阪	○	なし	非公開(一回目除く)	非公開(一回目除く)
兵庫	○	なし	公開(2者協議除く)	公開(2者協議除く)
奈良	○	なし	公開(2者協議除く)	公開(2者協議除く)
和歌山	○	なし	公開(2者協議除く)	公開(2者協議除く)
鳥取	○	なし	公開(2者協議除く)	公開(2者協議除く)
島根	答申採決	同左	公開(2者協議と採決除く)	公開(2者協議と採決除く)
岡山	○	なし	公開(2者協議除く)	公開(2者協議除く)
広島	異議審の各側協議	同左	非公開(一回目除く)	非公開(一回目除く)
山口	○	なし	公開(2者協議除く)	公開(2者協議除く)
徳島	○	なし	公開(2者協議と採決除く)	公開(2者協議と採決除く)
香川	○	なし	公開(2者協議除く)	公開(2者協議除く)
愛媛	○	なし	公開(2者協議と採決除く)	公開(2者協議除く)
高知	○	なし	公開(2者協議除く)	公開(2者協議除く)
福岡	○	なし	公開(2者協議除く)	公開(2者協議除く)
佐賀	2者協議	同左	非公開(一回目除く)	公開(2者協議除く)
長崎	視察報告	同左	公開(2者協議除く)	公開(2者協議除く)
熊本	○	なし	公開(2者協議除く)	公開(2者協議除く)
大分	採決部分	同左	公開(2者協議と採決除く)	公開(2者協議と採決除く)
宮崎	採決部分	同左	公開(2者協議と採決除く)	公開(2者協議と採決除く)
鹿児島	○	なし	公開(2者協議除く)	公開(2者協議除く)
沖縄	○	なし	公開(2者協議除く)	公開(2者協議除く)

- (1) 使用者は、労働者の同意を得た場合には、賃金の支払について(2)の方法によることができるものとする。
 ※銀行口座への振込、一定の要件を満たす証券総合口座への払込は、引き続き可能。
 ※資金移動業者の口座への賃金支払について、使用者が労働者に強制しないことが前提。
- (2) 次の①～⑦の全ての要件を満たすものとして、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への資金移動(指定の要件)
- ① 破産等により資金移動業者の債務の履行が困難となったときに、労働者に対して負担する債務を速やかに労働者に保証する仕組みを有していること。
※口座残高100万円超の場合に資金を滞留させない体制整備が資金決済法に基づき資金移動業者に求められていることや、②の資金保全スキームにおいて速やかに労働者に保証できる額は最大100万円と想定していることを踏まえ、破綻時にも口座残高が全額保証されることを担保するための要件。
 - ② 口座残高上限額を100万円以下に設定又は100万円を超えた場合でも速やかに100万円以下にするための措置を講じていること。
 - ③ 労働者に対して負担する債務について、当該労働者の意に反する不正な為替取引その他の当該労働者の責めに帰すことができない理由により当該労働者に損失が生じたときに、当該損失を補償する仕組みを有していること。
 - ④ 最後に口座残高が変動した日から少なくとも10年は口座残高が有効であること。
 - ⑤ 現金自動支払機(ATM)を利用すること等により口座への資金移動に係る額(1円単位)の受取ができ、かつ、少なくとも毎月1回は手数料を負担することなく受取ができること。また、口座への資金移動が1円単位でできること。
 - ⑥ 賃金の支払に関する業務の実施状況及び財務状況を適時に厚生労働大臣に報告できる体制を有すること。
 - ⑦ ①～⑥のほか、賃金の支払に関する業務を適正かつ確実にを行うことができる技術的能力を有し、かつ、十分な社会的信用を有すること。
- (3) 厚生労働大臣の指定を受けようとする資金移動業者は、①～⑦の要件を満たすことを示す申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。厚生労働大臣は、指定を受けた資金移動業者(指定資金移動業者)が①～⑦の要件を満たさなくなった場合には、指定を取り消すことができる。



賃金を「デジタル払い」で受け取る場合に必要手続き

労働者向け

労働基準法では、賃金は現金払いが原則ですが、労働者が同意した場合、銀行口座などへの賃金の振り込みが認められてきました。キャッシュレス決済の普及や送金手段の多様化のニーズに対応するため、労働者が同意した場合には、厚生労働大臣が指定した資金移動業者（●●Payなど）の口座への賃金支払い（賃金のデジタル払い）も認められることになりました。



賃金のデジタル払いの制度に係る詳細や、厚生労働大臣が指定した資金移動業者（指定資金移動業者）は、厚生労働省ウェブサイト「周知用資料」、「指定資金移動業者一覧」等をご参照ください。



厚生労働省ウェブサイト

1 賃金をデジタル払いで受け取るにあたって

- ★このリーフレットでは、賃金をデジタル払いで受け取ることを希望される、労働者の皆さまにご理解・ご対応いただきたい内容をまとめています。
- 賃金をデジタル払いで受け取るには、ご自身がはたらく会社において、賃金のデジタル払いに関する労使協定※が締結されていることが前提となります。また、労使協定ではご自身ははたらく会社で利用可能な指定資金移動業者が定められています。

※労使協定は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と、雇用主で締結します。



賃金のデジタル払いを導入していない会社ではたらいっている皆さんが、デジタル払いで賃金の受け取りを希望する場合や、利用したい指定資金移動業者が労使協定に含まれていない場合は、会社や労働組合等に相談しましょう。

⚠️ ご注意ください

- 賃金のデジタル払いの導入を強制するものではありません。また、労働者が希望しない場合は、これまでどおり銀行口座などで賃金を受け取ることができます。
- 賃金の一部をデジタル払いで受け取り、その他はこれまでどおり銀行口座などで受け取ることも可能です。
- 賃金のデジタル払いを選択した場合であっても、その後、賃金の受取方法を銀行口座などに変更することができます。



賃金のデジタル払いを導入するにあたって必要手続き

雇用主向け

1 賃金のデジタル払いの導入にあたって

- このリーフレットでは、賃金のデジタル払いを導入するにあたって、雇用主の皆さまに対応いただく必要がある主な内容をまとめています。
- 雇用主の皆さまが各事業場において賃金のデジタル払いを導入するにあたり、必要な手続きは次のとおりです。
 - ①厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者（指定資金移動業者）の確認
 - ②導入する指定資金移動業者のサービスの検討
 - ③労使協定の締結等
 - ④労働者への説明
 - ⑤労働者の個別の同意取得
 - ⑥賃金支払いの事務処理の確認・実施

手続きの流れ

1 厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の確認

- 厚生労働省ウェブサイトに掲載されている指定資金移動業者一覧で、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者とそのサービスの名称等をご確認ください。

2 導入する指定資金移動業者のサービスの検討

- どの指定資金移動業者のサービスを導入するのか、労働者のニーズを踏まえながら、ご検討ください。なお、複数の指定資金移動業者を選択することも可能です。

指定資金移動業者を選択する際のポイント

- 口座残高上限の設定金額※
 - 1日当たりの払い出し上限の設定金額※
※これらの上限の設定金額については、雇用主と指定資金移動業者との個別の調整によって上限を引き上げることはできません。
 - 労働者や雇用主の手数料負担の有無と金額
 - 指定資金移動業者との契約締結の要否
- ご検討の際には、必要に応じて各指定資金移動業者のウェブサイト等をご確認ください。

- 資金移動業者の口座への賃金支払についての指定状況は以下のとおり。（令和8年1月末時点）
指定資金移動業者の一覧や審査状況は厚生労働省ホームページにも掲載。

指定資金移動業者	指定日	口座の受入上限額
PayPay株式会社	令和6年8月9日	20万円
株式会社リクルートMUFGBビジネス	令和6年12月13日	30万円
楽天Edy株式会社	令和7年3月19日	10万円
auペイメント株式会社	令和7年4月4日	10万円

- 厚生労働省ホームページでは、賃金のデジタル払いに関する法令、通達、資金移動業者向けガイドライン、よくあるご質問への回答に加え、導入にあたって必要な手続き等をまとめたリーフレット（労働者向け・使用者向け）や動画等の資料を掲載。



賃金のデジタル払い

検索

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonus/hi/shienjigyou/03_00028.html

