

厚生労働省北海道労働局発表
令和7年9月8日

厚生労働省
北海道労働局 労働基準部 賃金室
室長 牧野 雅彦
室長補佐 菅原 光一
直通電話 011-788-6576
代表電話 011-709-2311（内線 3531）

報道関係者 各位

北海道最低賃金を時間額 1,075 円に上げます

＝ 発効日は令和7年10月4日です ＝

北海道労働局長（村松 ^{むらまつ} 達也 ^{たつや}）は、北海道最低賃金を 65 円引上げ、時間額 1,075 円に改正することを決定し、令和7年9月4日、官報公示を行いました。

北海道地方最低賃金審議会（会長 ^{かめの} 亀野 ^{じゅん} 淳）は、本年7月14日、北海道最低賃金の改正決定に係る諮問を受け、同審議会は審議の結果、8月8日、現行の時間額 1,010 円を 65 円引上げ、時間額 1,075 円に改正決定する旨の答申を行いました。

この答申を受けて北海道労働局長は、答申内容の公示等所要の手続きを経て、令和7年9月4日、官報公示を行いました。

効力発生日は令和7年10月4日です。

最近の北海道最低賃金額の改定状況は、下記【参考1】のとおりです。

なお、北海道労働局においては、最低賃金や賃金の引上げを行い生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者に向けて下記【参考2】による支援策を講じています。

【参考1】北海道最低賃金額の推移

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
最低賃金額	889円	920円	960円	1,010円	1,075円
対前年引上額	28円	31円	40円	50円	65円
対前年引上率	3.25%	3.49%	4.35%	5.21%	6.44%

（北海道道政記者クラブ、北海道経済記者クラブ 同時提供）

【参考２】最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業

1 賃金引上げ特設ページ

この特設ページは、賃金引き上げを実施した企業の取り組み事例や、各地域における平均的な賃金額がわかる検索機能など、賃金引き上げのために参考となる情報を掲載しています。

【ホームページ】 <https://saiteichingin.mhlw.go.jp/chingin/>

2 「賃上げ」支援助成金パッケージ

厚生労働省は、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指導等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援しています。

【ホームページ】 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/package_00007.html

3 北海道働き方改革推進支援センター

中小企業・小規模事業者の皆様のために、助成金の活用などのご相談に対応するほか、生産性の向上を始め働き方改革に関する相談や訪問支援することなどを目的に、北海道働き方改革推進支援センター（厚生労働省委託事業）を設置しています。

【相談窓口】 電話 0 8 0 0 - 9 1 9 - 1 0 7 3 （通話無料）（平日 9 : 00～17 : 00）

【E-mail】 hokkaido@workstylereform.net

【ホームページ】 <https://hatarakikataikaikaku.mhlw.go.jp/consultation/hokkaidou/>

【添付資料】

1. 北海道最低賃金額（リーフレット）
2. 賃金引上げ特設ページリーフレット
3. 「賃上げ」支援助成金パッケージリーフレット
4. 北海道働き方改革推進支援センターリーフレット

時間額 1,010円から時間額 1,075円に
引上げとなりました

北海道最低賃金

北海道内の事業場で働くすべての労働者（臨時、パートタイマー、アルバイト等を含む。）及びその使用者に適用される北海道最低賃金が次のとおり改定されます。

時間額 **1,075** 円

（効力発生年月日 令和7年10月4日）

○最低賃金には、**精皆勤手当、通勤手当、家族手当、臨時に支払われる賃金及び時間外等割増賃金**は算入されません。

○特定の産業（「処理牛乳・乳飲料、乳製品、砂糖・でんぷん糖類製造業」、「鉄鋼業」、「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」、「船舶製造・修理業、船体ブロック製造業」）で働く方は、北海道の特定（産業別）最低賃金が適用されます。なお、令和7年10月4日から今年度の改定までの間、「鉄鋼業」で働く方を除き、北海道最低賃金（時間額1,075円）が適用されます。

・厚生労働省北海道労働局労働基準部賃金室 TEL 011-709-2311（内線 3533）

- | | |
|--------------------------------|-------------------------------|
| ・札幌中央 労働基準監督署 TEL 011-737-1191 | ・滝川 労働基準監督署 TEL 0125-24-7361 |
| ・札幌東 労働基準監督署 TEL 011-894-2815 | ・北見 労働基準監督署 TEL 0157-88-3983 |
| ・函館 労働基準監督署 TEL 0138-87-7605 | ・室蘭 労働基準監督署 TEL 0143-48-4450 |
| 江差駐在事務所 TEL 0139-52-1028 | ・釧路 労働基準監督署 TEL 0154-45-7835 |
| ・小樽 労働基準監督署 TEL 0134-33-7651 | ・名寄 労働基準監督署 TEL 01654-2-3186 |
| 倶知安支署 TEL 0136-22-0206 | ・留萌 労働基準監督署 TEL 0164-42-0463 |
| ・岩見沢 労働基準監督署 TEL 0126-28-2420 | ・稚内 労働基準監督署 TEL 0162-73-0777 |
| ・旭川 労働基準監督署 TEL 0166-99-4704 | ・浦河 労働基準監督署 TEL 0146-22-2113 |
| ・帯広 労働基準監督署 TEL 0155-97-1243 | ・苫小牧 労働基準監督署 TEL 0144-88-8899 |

賃金引き上げ 特設ページを公開中!

この特設ページには、賃金引き上げを実施した企業の取り組み事例や、各地域における平均的な賃金額がわかる検索機能など、賃金引き上げのために参考となる情報を掲載しています。

賃金引き上げを検討される際に、是非ご利用下さい!



賃金引き上げ特設ページのメニュー



MENU 1

賃金引き上げに向けた
取り組み事例の紹介



MENU 2

地域・業種・職種ごとの
平均的な賃金検索機能



MENU 3

賃金引き上げに向けた
政府の支援策の紹介

PICK UP!

地域・業種・職種の平均的な賃金検索機能

いざ賃金を引き上げようと思っても、いくらにすれば良いか悩ましいところ…。賃金検索機能は、地域・業種・職種の平均的な賃金を調べることができます。企業内の賃金を決める上での参考としてお使いいただけます。

検索結果の例

A県における「▲▲業」における平均的な賃金額

A県	所定内給与額(月額) (千円)	所定内給与額時給 (円)	年間賞与等特別給 (千円)
合 計	378.9	2,301	1,339.3
～19歳	186.7	1,125	122.0
20～24歳	221.1	1,351	420.8
25～29歳	260.1	1,586	783.7
30～34歳	301.1	1,821	959.6
35～39歳	354.5	2,149	1,213.0
40～44歳	401.5	2,428	1,422.3
45～49歳	412.5	2,490	1,482.9
50～54歳	460.6	2,780	1,889.8
55～59歳	492.7	3,042	1,983.9
60～64歳	344.0	2,110	1,068.1
65～69歳	284.4	1,734	542.2
70歳～	266.4	1,602	296.6

A県における「職種」別における平均的な賃金額

職 種	平均年齢	所定内 給与額(月額) (千円)	所定内 給与額時給 (円)	年間賞与等 特別給 (千円)
生産工程従事者	41.6歳	283.3	1,700	683.1
はん用・生産用・業務用 機械器具組立従事者	44.2歳	274.1	1,675	905.9
金属プレス従事者	42.6歳	281.2	1,595	719.1
金属溶接・溶断従事者	38.8歳	269.9	1,579	824.9
運搬・清掃・包装等従事者	48.4歳	251.3	1,533	432.9
清掃員(ビル・建物を除く)、 廃棄物処理従事者	49.4歳	282.6	1,759	623.5

A県の「短時間労働者」における平均的な賃金額

A県	1時間当たり 所定内給与額(円)	A県	1時間当たり 所定内給与額(円)
産業計	1,752	製造業	1,483

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック▶

<https://saiteichingin.mhlw.go.jp/chingin/>



賃金引き上げに向けた取り組み事例の紹介

CASE1

株式会社ゆめの樹

洋菓子の製造・販売業

パート・アルバイト5名の時給を5.5%、正社員は中小企業退職金制度の掛け金を平均20%引き上げた。これらの原資を生み出すため業務改善助成金を活用して、シュリンクバッカー（熱縮包装機）を導入。長期の冷凍保存ができるだけでなく、廃棄処分も激減し、1カ月約10万円ものコスト削減にも結びついた。無駄と思われる固定費を削減しながら売上を伸ばし、利益を確保して従業員に還元するのは経営者の責任という。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 社所在地：熊本県八代市
- 従業員数：12名



CASE2

栄研化学株式会社

医薬品・試薬等製造販売業

正社員を対象に、定期昇給を含めて平均で前年度比9.0%を超える年収の引き上げを実施。また、非正規雇用者には正社員に先立って時給を100円引き上げ、昼食補助手当支給や正社員へのキャリアアップ促進も強化。併せて、賃金・労働条件の改善について約2年にわたる労働組合との話し合いを経て、役割・職責に応じた報酬体系などを内容とする新人事・賃金制度を導入した。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 本社所在地：東京都台東区
- 従業員数：708名、連結754名（2023年3月31日現在）



CASE3

南九施設株式会社

造園・土木工事業

生産性向上のための設備投資を支援する業務改善助成金を活用し、手書きの紙媒体で管理していた顧客情報を電子化し、迅速な検索を可能とした。業務改善助成金による支援もあいまって、時給制の従業員の賃金を60円引き上げることができた。続いて、働き方改革推進支援助成金を活用し、ホワイトボードを電子化。進捗を現場から直接記入できるようになり、現場作業員が直帰できるようになるなど作業効率が向上。また、協力会社もホワイトボードを確認・編集可能な仕組みとしたため、電話業務も大幅に減ったという。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 本社所在地：鹿児島県鹿児島市
- 従業員数：19名



主な支援策の紹介

業務改善
助成金

キャリアアップ
助成金

ものづくり・
商業・サービス
補助金

IT導入補助金

賃上げ
促進税制

働き方改革推進支援センター

よろず支援拠点

その他にも様々な支援策をご用意

▶「年収の壁・支援強化パッケージ」のご案内

人手不足への対応が急務となる中で、パート・アルバイトで働く方が「年収の壁」を意識せず希望どおり働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として下記施策に取り組みます。

106万円の壁
への対応

130万円の壁
への対応

配偶者手当
への対応

年収の壁・支援強化パッケージの
詳細はこちら



賃金引き上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、**設備投資等を行った中小企業**に、その費用の一部を助成します。
中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象(※)です。

※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

活用例 30人の事業場で、事業場内最低賃金労働者5人の時給を45円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。

賃上げコース区分	助成上限額
30円コース	30～130万円
45円コース	45～180万円
60円コース	60～300万円
90円コース	90～600万円

活用のポイント 賃上げ + 設備投資

- ・賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- ・中小企業が利用可能
- ・助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を**3%以上増額**改定し、その規定を適用させた場合に助成します。
パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

活用例 中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、65万円が支給されます。

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額(1人当たり)
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合	7万円(4.6万円)

活用のポイント 非正規雇用労働者の賃上げ

- ・賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- ・中小企業、大企業どちらも利用可能
- ・原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- ・改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

(※)括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、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、成果を上げた場合に助成します。

活用例 建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額	
	基本部分	賃上げ加算
業種別課題対応コース(※1)	25～550万円	
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円	6～360万円(※2)
勤務間インターバル導入コース	50～120万円	

活用のポイント 労働時間削減等の取組(賃上げ) + 設備投資等

- ・労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- ・中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- ・助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

(※1)建設業の場合

(※2)労働者数30人以下の場合は倍額を加算

(※3)別途団体向けのコースあり(助成上限額1,000万円)

人材開発支援助成金

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を助成します。

活用例

中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練(※1)(訓練経費10万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ(※2)を行った場合、7万円が支給されます。

※1 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合

※2 5%以上の賃上げ又は資格等手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格等手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分(※)	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%～100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円～25万円

※訓練コース・メニューによって上記区分①～③のいずれが支給されるか異なります(①～③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)



活用のポイント

職業訓練＋経費助成等

(訓練終了後の賃上げ等加算)

- 職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- 10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 助成額は、訓練内容、企業規模により決定

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)

人材確保のために**雇用管理改善につながる制度**等(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や**雇用環境の整備**(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例

複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げ(5%以上)を行った場合、最大287.5万円が支給されます。

区分	助成額(※1・2)
①賃金規定制度	50万円
②諸手当等制度	(40万円)
③人事評価制度	
④職場活性化制度	25万円
⑤健康づくり制度	(20万円)
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5% (50%)



活用のポイント

雇用管理改善の取り組み

(賃上げ加算)

- 雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- 原則、中小企業、大企業どちらも利用可能(※)
- 助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
- 対象労働者の賃上げ(5%以上)で、助成額を加算
(※) 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

(※1) 括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。

(※2) ①～⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は187.5万円(150万円)。

より高い処遇への労働移動等への支援

特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)

- ハローワーク等を通じ、高年齢者や障害者、就職氷河期世代を含む中高年層など(就職困難者等)を継続して雇用する事業主に助成(30万円～240万円)
- これら就職困難者等を就労経験のない職種で雇入れ、①成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者の雇入れ、②人材育成(人材開発支援助成金の活用)及び雇入れから3年以内に5%賃上げのいずれかを実施した場合、1.5倍の助成金を支給

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

- 雇入れ支援コース**: 事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- 中途採用拡大コース**: 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させた場合及び中途採用率を一定以上拡大させ、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ当該45歳以上の者全員を雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

- 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に助成(上限額8,635円/1人1日あたり(1事業主あたり1,000万円))します。

支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP

「賃上げ」支援助成金パッケージ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku_nitsuite/bunya/package_00007.html



(R7.4)

中小企業・
小規模事業者の
みなさまへ。



働き方改革 支援します。

北海道の50人の社労士に無料で相談できる。
1社につき原則3回まで(1回3時間まで)

こんなことで悩んでいませんか？ ぜひお気軽にご相談ください。

- ◆ 残業を減らしたい
- ◆ 36協定の作り方を知りたい
- ◆ 非正規雇用労働者の待遇を改善したい
- ◆ 同一労働・同一賃金への対応はどうすればよいか
- ◆ 就業規則を見直したい
- ◆ 最賃が上がっているが、どう対応したらよいか
- ◆ 従業員が定着せず、人手不足で困っている
- ◆ テレワークへの対応はどうすればよいか
- ◆ 助成金を利用したいが、使い方が分からない

中小企業の取り組み事例はコチラから→



【厚生労働省委託事業】

北海道働き方改革推進支援センター

〒060-0041 札幌市中央区大通東2丁目3番地1 第36桂和ビル6階
【地下鉄東西線】バスセンター前駅 5番出口直結

開所時間 平日9:00~17:00 ※年末年始を除く。

 0800-919-1073

※050から始まる電話番号でおかけの方は011-212-1127におかけください。

FAX 011-212-1151 Email hokkaido@workstylereform.net

ホームページ <https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/consultation/hokkaidou>



企業相談 FAX申込書

※必要事項をご記入いただき、上記FAX番号にお送りください。

会 社 名					
業 種					
住 所	〒 -----				
T E L			F A X		
従業員数					
担当者名			部署・役職		
☐ 企業訪問 ☐ センター来所	相 談 希望日	第1希望	月	日	時～時
		第2希望	月	日	時～時
		第3希望	月	日	時～時

※来所相談をご希望の際は事前に電話・メール・FAXにてご予約いただきますようお願い申し上げます。

ご 相 談 内 容

☐ 同一労働・同一賃金(不合理な待遇差の禁止)について

☐ 働き方改革関連法全般について

☐ 時間外労働の上限規制について

☐ 賃金規定の整備・賃金引き上げに向けた環境整備

☐ 改正育児・介護休業法について

☐ その他 ()

☐ 助成金について

☐ 年次有給休暇の取得について

☐ 人材確保に資する技術的な相談

☐ テレワーク導入の際の留意点について

☐ ハラスメント対策について

.....相 談 事 例.....

印 刷 業

【相談内容】

就業規定が昔作っただままの状態で改定をしていないため、法令を遵守するように改定したい。改定すべきポイントなどを教えて欲しい。

【専門家の支援】

現状の就業規則をチェックし、年次有給休暇に関する規定、副業・兼業に関する規定等、改正に対応した形となるように改定ポイントのアドバイスを行った。何回かやりとりを繰り返して、法令に沿った形に改定を行っていった。

【支援後の効果】

最初はどこから手をつけたらよいかわからない状態であったが、やりとりを繰り返すうちに事業主が自身で労働基準法等の法令の内容を理解し、自社の実態に沿うように就業規則を自力で改定することができた。また、自社の労働者の雇用を守り、待遇を維持したいという事業主の思いを就業規則に反映させることができた。

建 設 業

【相談内容】

社員の現場での労働時間の把握が困難。それぞれの現場で工期に間に合わせるように働いているので時間外労働の削減が難しい。何か良い方法はないだろうか。

【専門家の支援】

労働時間の把握のために、勤怠管理のデジタル化を助言した。また業務の段取りや作業の進捗状況を管理者で共有し、現場間の繁忙状態をコントロールするようにアドバイスした。

【支援後の効果】

勤怠管理のデジタル化で全社員の労働時間を適時把握、毎月15日頃に残業を確認し、多い社員に気を付けるよう伝えている。また作業の進捗を共有することで、作業量が多い現場に人数を集める効率的な業務進行が可能となり、時間外労働の削減に繋がっている。

.....