

令和 7 年 9 月 5 日 (金)

【照会先】

大分労働局労働基準部賃金室

室 長 竹内 由香里

地方賃金指導官 徳部 典子

(電話)097(536)3215 内線 640

大分県最低賃金改正を「時間額 1,035 円」で答申

- 現行からの引上げ額は 81 円 -

大分地方最低賃金審議会（会長 井田雅貴）は、令和 7 年 7 月 15 日付け大分労働局長（秋山雅紀）から「大分県最低賃金の改正決定について」の諮問を受け調査審議を重ねてきたところですが、同年 9 月 4 日、同審議会は、現行の大分県（地域別）最低賃金「時間額 954 円」について、81 円引上げ、「時間額 1,035 円」に改正するよう、大分労働局長に対し答申しました。

当該答申は、8 月 4 日に中央最低賃金審議会から厚生労働大臣に対し答申された内容（目安額）を参考に、大分県の景気動向、雇用失業情勢及び賃金の改定状況、参考人の意見等を総合的に勘案しつつ、慎重に審議され、取りまとめられたものです。

改正された大分県最低賃金は、答申に対する異議申出に関する手続き等を経た後、令和 8 年 1 月 1 日に発効される見込みです。

【参考：大分県最低賃金額と前年度上昇率、上昇額】

	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度	7 年度
最低賃金額	822 円	854 円	899 円	954 円	1,035 円
対前年度上昇率	3.79%	3.89%	5.27%	6.12%	8.49%
対前年度上昇額	30 円	32 円	45 円	55 円	81 円



令和7年9月4日

大分労働局長
秋山 雅紀 殿

大分地方最低賃金審議会
会長 井田 雅貴

大分県最低賃金の改正決定について（答申）

当審議会は、令和7年7月15日付け大分労発基 0715 第2号をもって貴職から諮問のあった標記のことについて、慎重に調査審議を重ねた結果、別紙1のと通りの結論に達したので答申する。

なお、当審議会として、以下のとおり政府に対して要望する。

1 地域別最低賃金額改定の目安について

地域別最低賃金は、最低賃金法第9条第2項によれば、労働者の生計費、賃金、通常の事業の賃金支払能力の3要素を考慮して定められなければならないが、近年の地域別最低賃金額改定の引上げ額の目安は、生計費の物価上昇を重視した金額となっている。物価高に対する対策のひとつとして賃上げを目指すことに異論はないが、物価高の対策は、本来、国の各種施策で総合的に対応すべきものであり、賃上げに依拠すべきではないと考える。

中央最低賃金審議会は、地方最低賃金審議会にて根拠に基づいた審議が進むよう、特に賃金支払能力について、各種指標等、地方における審議で参照すべき県別・地域別の統計指標の例示及び提供を強化すること。

2 賃上げ原資の確保

中小企業・小規模事業者を対象として、令和7年度最低賃金改定に伴い増加した人件費のうち、その一部を一定期間（例：6か月間）国が助成すること。

加えて、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2025 改訂版」及び「経済財政運営と改革の基本方針 2025」で閣議決定された「中央最低賃金審議会の目安を超える最低賃金の引上げが行われた場合の重点的な支援」の早期実施に期待する。

3 価格転嫁しやすい環境整備

中小企業と大企業の円滑な価格転嫁と取引適正化を目指す「パートナーシップ構築宣言」の普及・拡大に向け、例えば価格転嫁率を可視化できるようにすることや、宣言企業に対するインセンティブの拡充等を行うこと。

公正取引委員会や関係省庁の連携による取引適正化に向けた監視機能の一層の強化を図ること。

いわゆる BtoC 取引の事業においては、価格転嫁に向けた価格交渉が困難であり、社会全体の理解が不可欠であることを踏まえ、賃上げが円滑に実施できるよう広く社会全体に発信し、理解を求めていくこと。

別紙

大分県最低賃金を次のとおり改正すること。

- 1 適用する地域
大分県の区域
- 2 適用する使用者
前号の地域内で事業を営む使用者
- 3 適用する労働者
前号の使用者に使用される労働者
- 4 前号の労働者に係る最低賃金額
1時間 1,035円
- 5 この最低賃金において賃金に算入しないもの
精皆勤手当、通勤手当及び家族手当
- 6 効力発生の日
令和8年1月1日

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

【お問い合わせ:業務改善助成金コールセンター 0120-366-440】

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。

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

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

キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

【お問い合わせ:大分助成金センター 097-535-2100】

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。

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

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)

() 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

【お問い合わせ:雇用環境・均等室 097-532-4025】

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。

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

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	

- (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)



Instagram

大分労働局公式SNS



YouTube

人材開発支援助成金

【お問い合わせ:大分助成金センター 097-535-2100】

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手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格手当を支払い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
賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
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
OJT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 ~ のいずれが支給されるか異なります(~ 全てが支給される場合もあれば 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)

【お問い合わせ:大分助成金センター 097-535-2100】

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)
賃金規定制度 諸手当等制度 人事評価制度	50万円 (40万円)
職場活性化制度 健康づくり制度	25万円 (20万円)
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) ~ を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。 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、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、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に雇入れ、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)