



わくわく 大分労働局

2025

9

令和7年9月8日発行

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(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

その質問・・・「面接」で必要でしょうか？

人権に配慮した公正な採用選考をお願いします。

★自社の採用選考における質問事項をチェックしてみましょう！！

～エントリーシート・履歴書～

- 本籍や帰省先を記入する欄がある。
- 合理的・客観的な必要性がないのに健康状態や既往歴を記入する欄がある。
- 家族構成や家族の職業など、家族に関することを記入する欄がある。

～採用面接～

- 場を和ませるつもりで、家族や出身地に関することを聞いている。
- 家の間取り、借家・持ち家などの住宅の状況について聞いている。
- 思想や信条に関すること、愛読書などについて聞いている。

一つでもチェックがあったら不適切です。

上記の項目は本人の適性や能力と関係ありません。
質問から外すとともに公正な採用選考を行うポイントや
就職差別につながるおそれのある14事項を再度確認しましょう！

就職差別につながるおそれのある14事項

本人に責任のない事項の質問

- 本籍地・出生地
- 家族
(職業・続柄・健康など)
- 住宅状況
(間取り・近隣施設など)
- 生活環境・家庭環境など

本来自由であるべき事項の質問

- 宗教
- 支持政党
- 人生観・生活信条など
- 尊敬する人物
- 思想
- 労働組合(加入状況や活動歴など)、学生運動の社会運動
- 購読新聞・雑誌・愛読書など

採用選考の方法

- 身辺調査などの実施
- 本人の適性・能力に関係のない事項を含んだ応募書類の使用
- 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

※ここに記載したものに限らず、差別につながる事項に気をつけてください

公正な採用選考を行うポイント

- ① 応募者に広く門戸を開く
出自、障害、難病の有無及び性的マイノリティなど特定の人を排除せず、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにしましょう。
- ② 本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とする
応募してきた人が「求人職種の職務を遂行するにあたり、必要となる適性や能力をもっているか」ということに基づいた基準による採用選考をしましょう。職務内容によって、適正・能力を判断するのにどのような事項が適当であるかは異なりますが、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項」はそもそも本人の適性・能力とは関係ないことです。

発行

厚生労働省

大分労働局

大分市東春日町17番20号大分第2ソフィアプラザビル



大分労働局
HP



大分労働局
Instagram



大分労働局
YouTube

第76回 全国労働衛生週間

期間 10月1日 ▶ 10月7日 準備期間 9月1日 ▶ 9月30日

全国労働衛生週間は、今年で第76回を迎えます。労働者の健康をめぐる状況を踏まえ、令和7年度は「ワーク・ライフ・バランスに意識を向けて ストレスチェックで健康職場」をスローガンとして、事業場における労働衛生意識の高揚と自主的な労働衛生管理活動の促進を図ります。各事業場におかれましては、当該週間を契機として、事業者及び労働者が連携・協力しつつ、誰もが安心して健康に働ける職場づくりに取り組みましょう。



バランス戦隊エンジョイ5

準備期間(9/1~30)に実施する事項(抜粋)



- | | |
|---------------------|-----------------------|
| ①過重労働による健康障害防止対策 | ⑦治療と仕事の両立支援対策 |
| ②職場におけるメンタルヘルス対策 | ⑧職場の熱中症予防対策の推進 |
| ③職場における転倒・腰痛災害の予防対策 | ⑨テレワークでの労働者の作業環境、健康確保 |
| ④化学物質による健康障害防止対策 | ⑩小規模事業場における産業保健活動の充実 |
| ⑤石綿による健康障害防止対策 | ⑪女性の健康課題への取組 |
| ⑥職場の受動喫煙防止対策 | |

9/11~9/18の間、県内の労働基準監督署で説明会を行いますので是非ご参加下さい。

9月は「職場の健康診断実施強化月間」です。「健康診断及び事後措置の実施の徹底」と「医療保険者との連携」をお願いします。



治療と仕事の両立支援キャラクタ「ちりょうさ」

全国労働衛生週間(10/1~7)に実施する事項

- | | |
|------------------------|---|
| ①事業者又は総括安全衛生管理者による職場巡視 | ④有害物の漏えいによる事故、酸素欠乏症等による事故等緊急時の災害を想定した実地訓練等の実施 |
| ②労働衛生旗の掲揚及びスローガン等の掲示 | ⑤労働衛生に関する講習会・見学会等の開催、作文・写真・標語等の掲示 |
| ③労働衛生に関する優良職場、功績者等の表彰 | ⑥その他労働衛生の意識高揚のための行事等の実施 |

令和7年
10/1
施行

改正育児・介護休業法

への対応は
お済みですか？

改正ポイント

柔軟な働き方を実現するための措置等

就業規則
等の見直し
必要

- 事業主は3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、5つの措置の中から2つ以上を選択して講じなければなりません。労働者は事業者が講じた措置の中から1つを選択して利用できます。

- | | |
|--|-------------------|
| ① 始業時刻等の変更 | ② テレワーク等(10日以上/月) |
| ③ 保育施設の設置運営等 | |
| ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年) | |
| ⑤ 短時間勤務制度 | |

- 3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に上記措置に関する周知と制度利用の意向確認を個別に行わなければなりません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間
周知事項	①事業主が選択した上記2つの措置の内容 ②申出先 ③時間外労働等の制限に関する制度
方法	面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれか

改正ポイント

仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

- 事業主は適切な時期に労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	① 労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時 ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間
聴取の内容	① 勤務時間帯 ②勤務地 ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)
意向聴取の方法	面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれか

- 事業主は上記により聴取した労働者の意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

配慮の例 ・勤務時間帯、勤務地に係る調整
・両立支援制度等の利用期間等の見直し
・業務量の調整 ・労働条件の見直し など

令和7年4月
施行分を含む
法改正の解説
(44ページ)



令和7年4月
施行分を含む
法改正のポイント
(6ページ)



育児法改正
に関する
Q&A
(32ページ)



育児法に係る
就業規則等の
記載例



改正育児法等
に関する
説明会動画
(YouTube)

