

沖縄労働局発表
令和7年8月26日

担 当	沖縄労働局労働基準部
	部 長 岡崎 暁
	賃金室長 崎原 恵利子
	電話：098-868-3421

令和7年度沖縄県最低賃金の改正答申について ～時間額71円引上げ1,023円へ～

本日、沖縄地方最低賃金審議会は、今年度の沖縄県最低賃金を現行の時間額952円から71円引上げ、**時間額1,023円**に改正するのが適当であるとの答申を沖縄労働局長に行いました。

- 1 沖縄県最低賃金（地域別最低賃金）の改正については、本年7月1日、沖縄労働局長から沖縄地方最低賃金審議会（会長 上江洲 純子）に対し諮問を行った。同審議会は審議の結果、8月26日、現行の最低賃金の時間額952円を71円引き上げて（引上率7.46%）、**1,023円**に改正することが適当である旨の答申を行った。これを受けて沖縄労働局長は、答申内容の公示等所要の手続きを経て、本年度の沖縄県最低賃金の改正を決定し、改正後の効力発生日は、令和7年12月1日（月）の予定である。
- 2 沖縄地方最低賃金審議会は、最低賃金専門部会を設置し、県内の各種経済指標、賃金調査資料等による検討をはじめ、参考人意見聴取などを実施し、令和7年8月4日に中央最低賃金審議会から示された目安答申も参考にしつつ、諸般の事情を総合的に勘案して慎重に審議を行い、答申として取りまとめた。
- 3 沖縄県最低賃金は、県内で労働者を使用する全ての事業場及び同事業場で働く全ての労働者に適用され、同最低賃金額以上の賃金を支払わない使用者は最低賃金法第4条違反として罰則の対象となる。
- 4 厚生労働省では、最低賃金の引上げにより影響を受ける中小企業・小規模事業者を支援する事業として、業務改善助成金等の「賃上げ支援助成金パッケージ」（別添1）の活用を推進している。
また、さまざまな経営・労務管理に関する課題に対して、ワン・ストップで無料相談に応じる「沖縄働き方改革推進支援センター」（別添2）を設けている。

【参考 1】

最低賃金について

1. 適用

沖縄県最低賃金は、沖縄県内の事業場で働く全ての労働者とその使用者に適用されるもので、常用・臨時・パートタイマー・アルバイト等の属性、性、国籍及び年齢等の区別なく適用されます。

2. 金額

次の金額は最低賃金に算入されません。

- ① 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当
- ② 臨時に支払われる賃金
- ③ 1月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ④ 時間外労働、休日労働及び深夜労働手当

【参考 2】

沖縄県最低賃金の過去 8 年の改正状況

	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
最低賃金額	737 円	762 円	790 円	792 円	820 円	853 円	896 円	952 円
引き上げ額	23 円	25 円	28 円	2 円	28 円	33 円	43 円	56 円

【参考 3】

最低賃金法 4 条第 1 項

使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

最低賃金法 40 条

第 4 条第 1 項の規定に違反した者（地域別最低賃金及び船員に適用される特定最低賃金に係る者に限る。）は、50 万円以下の罰金に処する。

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 (40万円)
②諸手当等制度	
③人事評価制度	
④職場活性化制度	25万円 (20万円)
⑤健康づくり制度	
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い入れ、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)



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

中小企業・小規模事業の事業主を
専門家が無料でサポート!

令和7年度 厚生労働省委託事業

みんなで取り組もう

働き方改革

オンライン
 対応可



あなたの会社の 「働き方改革お悩み診断」

- ☐ 正社員と非正規社員との間に格差があるがその理由を説明することができない
- ☐ 人材不足による長時間労働を削減するにはどうしたらいいか
- ☐ 従業員の有給休暇の取得がなかなか進まない
- ☐ 就業規則を見直したいが、どのようにすればいいのかわからない
- ☐ どのような助成金があるのか具体的に知りたい
- ☐ テレワークの対応はどうすればいいか
- ☐ ハラスメント対応のために何をすればいいのか?
- ☐ 36協定の書き方がわからない

Check!

ご利用いただけるサービス

センター相談

支援センターに社労士等の専門家が常駐し、電話・来所・メール相談に応じます。



セミナー

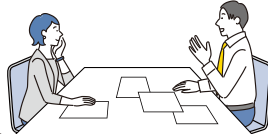
各種団体の総会や研修会にて無料で講師を派遣し、働き方改革に関する講演を行います。



出張相談会

県内の商工団体等にて、出張相談窓口を開設します。

※ホームページに出張相談窓口の開設日程を掲載しています。



企業訪問支援

希望される企業へ社労士等の専門家が訪問し、支援を行います。※複数回訪問可能



お問合せ・ご相談は、電話・メール・来所等のいずれでも可能です。

沖縄働き方改革推進支援センター

〒900-0012 那覇市泊2丁目1-18 T&C泊ビル5F-B号室

フリー
 ダイヤル

0120-420-780

FAX : 098-861-0701

メール : okinawa@workstylereform.net

開所時間: 9:00-17:00(土・日・祝日を除く)



企業訪問支援・来所相談申込

事業所名			業種	
住所			担当者名	
部署			役職	
電話番号		FAX 番号		
E-mail:				
申込内容	☐ ①企業訪問支援 ☐ ②来所相談			
希望日時	第1希望日 令和 年 月 日() 時 第2希望日 令和 年 月 日() 時 第3希望日 令和 年 月 日() 時			
相談内容	☐ 長時間労働の削減 ☐ 労働時間の管理 ☐ 労働者の定着 ☐ 有給休暇 ☐ 就業規則 ☐ 賃金制度の見直し ☐ 労働関係助成金 ☐ 36協定 ☐ 非正規労働者の処遇改善 ☐ その他労務相談 ☐ 相談の具体的内容・その他 			

FAX: 098-861-0701

お申込みお問合せは、FAX番号または下記のメールアドレス宛に送信ください。



沖縄働き方改革推進支援センター

〒900-0012 那覇市泊2丁目1-18 T&C泊ビル5F-B号室

開所時間: 9:00~17:00 (土・日・祝日を除く)

メール: okinawa@workstylereform.net





沖 地 最 審 第 5 号
令和 7 年 8 月 26 日

沖縄労働局長
柴田 栄二郎 殿

沖縄地方最低賃金審議会
会 長 上江洲 純子

沖縄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 1 日付け沖労発基 0701 第 1 号をもって貴職から諮問のあった沖縄県最低賃金の改正決定について、慎重に審議を重ねた結果、別紙 1 のとおりの結論に達したので答申する。

また、平成 20 年 8 月 6 日付け中央最低賃金審議会の「平成 20 年度地域別最低賃金額改定の目安について（答申）」の考え方に基づき最新のデータにより比較したところ、別紙 2 のとおり令和 5 年 10 月 8 日発効の沖縄県最低賃金（時間額 896 円）は令和 5 年度の沖縄県の生活保護水準を下回っていなかったことを申し添える。

なお、当審議会として、政府等に対し別添のとおり付帯決議するので、格別の対応を強く要望する。

沖縄県最低賃金

1 適用する地域

沖縄県の区域

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 1,023 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 7 年 12 月 1 日

沖縄県最低賃金と生活保護との比較について

1 地域別最低賃金

- (1) 件 名 沖縄県最低賃金
- (2) 最低賃金額 時間額 896 円
- (3) 発 効 日 令和 5 年 10 月 8 日

2 生活保護水準

- (1) 比較対象者
18～19 歳・単身世帯者
- (2) 対象年度
令和 5 年度
- (3) 生活保護水準 (令和 5 年度)
生活扶助基準(第 1 類費＋第 2 類費＋期末一時扶助費)の沖縄県内人口加重平均に住宅扶助の実績値を加えた金額 (95,928 円)。

3 生活保護に係る施策との整合性について

上記 1 の (2) に掲げる金額の 1 箇月換算額 (注) と上記 2 の (3) に掲げる金額とを比較すると沖縄県最低賃金が下回っているとは認められなかった。

(注) 1 箇月換算額

$896 \text{ 円 (沖縄県最低賃金)} \times 173.8 \text{ (1 箇月平均法定労働時間数)} \times 0.807$
(可処分所得の総所得に対する比率 (※)) = 125,669 円

(※) 令和 7 年 7 月 22 日、中央最低賃金審議会の「令和 7 年度第 2 回目安に関する小委員会配布資料」に示された比率。

- (1) 今年の審議にあたって、当審議会から中央最低賃金審議会及び厚生労働省に対し、引上げ額の目安を算出した具体的な根拠について照会したが、明確な回答を得ることができなかった。最低賃金法第9条第2項に定める法定3要素のデータが不十分となると、地方の審議会ですべての自主性を発揮した十分な議論を行うことができない。

今後、中央最低賃金審議会が引上げ額の目安を提示するに当たっては、明確な根拠・具体的なデータに基づく納得感のある提示を行うことを強く求めるとともに、参照すべき地域別の統計データを、地方最低賃金審議会の求めに応じ、確実に提供して頂くことを要望する。

- (2) 政府は最低賃金について、「2020年代中に全国加重平均を1,500円となることを目指す」としているが、この方針に沿って毎年大幅な引上げが続くと、特に、労務費を含む価格転嫁の状況を踏まえると、最低賃金引上げの影響を大きく受ける地方の中小企業・小規模事業者は、改定への対応が年々厳しくなっている現状にある。

特に、最低賃金発効までのプロセスについて、現状では、①結審から発効日までに価格転嫁をするための準備期間が足りない場合があること、②公契約について、最低賃金改定に伴う契約の改定が翌年4月になることがあり、最低賃金改定に伴う人件費上昇分が赤字要因となり得ること、③社会保険に加入していない非正規職員による就業調整が生じた場合の人員不足の問題、④最低賃金・賃金の引上げに対する政府の支援策利用時の計画の策定等に相当な期間を要し、助成金の支給までの期間が長期化することなど、中小企業・小規模事業者にとって多くの課題が顕在化している。

このため、最低賃金引上げの原資の確保に向けての各企業の十分な準備期間を確保するため、最低賃金の発効日を、年初めまたは年度初めなどの指定日発効とすることを強く要望するとの使側の意見がある。

その一方で、地域別最低賃金の発効日については、労使交渉による賃上げの手段をもたない未組織労働者をはじめとする社会の隅々に春闘等における賃上げ結果を速やかに波及させるため、10月の早い段階で発効するべきとの労側の意見もある。

これら発効日に関する労使双方の意見を踏まえると、国及び中央最低賃金審議会においては、指定日発効のあり方について、地方最低賃金審議会に議論を委ねるのではなく、発効日を定めた法14条2項の趣旨及び解釈指針を明確に示し、必要に応じて法改正も視野に入れた検討を直ちに行うべきであり、その旨強く要望するものである。

- (3) 国に対し、中小企業、小規模事業者が、賃金引上げの原資を確保できる取引環境を整備するため、サプライチェーン全体での付加価値向上や取引価格の適正化に向け、「取引適正化に向けた5つの取組」(令和4年2月、中小企業庁)に基づく、労務費、原材料費、エネルギーコストの上昇分を適切に転嫁できる取組の更なる実効性強化を図ることを求める。

また、価格転嫁対策を事業者間取引の分野だけでなく、対消費者分野においても徹底するため、最終消費者である国民に広く価格転嫁への理解を求めるなど、賃上げ原資の確保につなげる取組みを継続的に実施し、中小企業・小規模事業者が自発的に賃上げできる環境整備を行うよう要望する。

- (4) 国に対し、最低賃金の引上げの影響を大きく受ける業種の生産性向上支援など、「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進 5 カ年計画」に基づき、実効性のある施策を実施するよう要望する。

また、生産性向上に取り組んだ場合に支給される「業務改善助成金」や非正規雇用労働者の処遇改善の取組を実施した事業者に対して支給される「キャリアアップ助成金」については、申請から助成金の支給までの期間の長さが指摘されているところである。このため、その利活用の促進と周知の徹底に取り組むとともに、手続きの簡素化等により、助成金の支給までの期間の短縮に努めるよう要望する。

- (5) 公契約については、参考人招致等において、最低賃金改定後の労務費上昇分を反映した契約の時期が、新年度の予算措置後の翌年 4 月になるなどの事例報告があったところである。

このため、国及び地方公共団体等は、今回の最低賃金の引上げが過去最高の 71 円となったことを踏まえ、公共調達契約の相手方に対し、最低賃金改定に伴う契約変更の可否について、明示的に協議するとともに、受注者が労働者に対して最低賃金額以上の賃金を支払う義務を履行できるよう受注者の申出に速やかに対応し、これを徹底するよう求める。