

厚生労働省北海道労働局発表
令和8年8月5日

厚生労働省
北海道労働局 労働基準部 賃金室
室長 落合 邦博
室長補佐 川村 哲衛
直通電話 011-788-6576
代表電話 011-709-2311 (内線 3531)

報道関係者 各位

令和8年度北海道最低賃金額の改正を答申

— 北海道地方最低賃金審議会は時間額 1,131 円に改正が適当と答申 —

北海道地方最低賃金審議会(会長 ^{かめの じゅん} 亀野 淳)は、令和8年8月5日に開催された第3回北海道地方最低賃金審議会において、北海道労働局長(^{むらまつ たつや} 村松 達也)に対し、北海道最低賃金額を56円引上げ、1,131円(対前年引上率5.21%)に改正することが適当である旨の答申を行いました。

今後は、この答申を受け、異議申出の公示等の諸手続を経て、北海道最低賃金額が決定されることになります。

改正額の効力発生年月日は、現時点では令和8年10月1日が見込まれます。

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4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
最低賃金額	920円	960円	1,010円	1,075円	1,131円
対前年引上額	31円	40円	50円	65円	56円
対前年引上率	3.49%	4.35%	5.21%	6.44%	5.21%

【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、働き方改革に関する相談やコンサルティング及びセミナー開催講師派遣などを目的に、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. 北海道最低賃金の改正決定について（答申）（写）
2. 北海道の最低賃金一覧（北海道最低賃金・特定最低賃金）
3. 賃金引き上げ特設ページリーフレット
4. 「賃上げ」支援助成金パッケージリーフレット
5. 北海道働き方改革推進支援センターリーフレット



令和8年8月4日

北海道労働局長 村松 達也 殿

北海道地方最低賃金審議会
会長 亀野 淳

北海道最低賃金の改正決定について（答申）

北海道地方最低賃金審議会（以下「当審議会」という。）は、令和8年7月1日、北海道労働局長から諮問された北海道最低賃金の改正決定について、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。

また、北海道最低賃金と生活保護との比較については、別紙2のとおり確認した。

- 1 本年度の北海道最低賃金の改正金額に関しては、中央最低賃金審議会の引上げ額の目安（B ランク）と同額の56円の引上げ額にすることが適当であると公労使の意見の一致をみた。
- 2 当審議会は、北海道最低賃金が地域経済を支える上でも、地域の労働者の生活と賃金、地域産業の持続性を支える上でも重要な役割を果たしていることを踏まえつつ、事業継続と雇用の維持、労働者の生活・くらしを守ることを最優先課題として官民、労使を挙げて尽力している状況について特段の配慮をすることが重要であるとの委員全員による共通理解の下で審議を行った。
- 3 本年度の調査審議に当たっても、最低賃金法のいわゆる3要素を考慮した審議を行った。特に、中央最低賃金審議会における目安の審議で用いられた指標を中心に全国平均と北海道の相違や昨年度との比較を中心に検討を行った。具体的な内容は以下のとおりである。
（1）労働者の生計費

労働者の生計費に関する指標である消費者物価指数を見ると、「持家の帰属家賃を除く総合」は、昨年改定後の北海道最低賃金が発効した時期である令和7年10月から令和8年6月までの期間で見た場合は、全国平均2.1%に対し、北海道は平均2.7%とやや高い水準となっているが、前年同期の令和6年10月から令和7年6月までの平

均 4.2%と比べると低下している。

また、最低賃金に近い賃金水準の労働者の生活に密接に関連する「食料」について見ると、令和 7 年 10 月から令和 8 年 6 月までの期間は平均 5.3%で、前年同期の令和 6 年 10 月から令和 7 年 6 月までの平均 6.5%から下降したものの、引き続き高い水準となっている。

このように、消費者物価指数については、引き続き上昇局面にあるが、上昇率は昨年から緩やかになっている。

(2) 賃金

賃金に関する指標を見ると、今年の連合北海道春季生活闘争（第 7 回集計結果）における組合規模計での賃上げ率は 4.81%（昨年同時期 4.91%）、これに対し全国は 5.01%（昨年 5.25%）であった。日本経済団体連合会 2026 年春季労使交渉・中小企業月例賃金回答集計結果における従業員 500 人未満事業所の賃上げ率は 4.20%（昨年 4.35%）となっている。また、日本商工会議所の中小企業の賃金改定に関する調査における正社員の賃上げ率は 4.29%（昨年 4.03%）となっている。

賃金改定状況調査結果の第 4 表③における賃金上昇率（北海道が属する B ランク（産業計））は 3.7%（昨年 3.4%）であった。

(3) 通常の事業の賃金支払能力

法人企業景気予測調査（財務省北海道財務局）による北海道の中小企業の景況判断 BSI（%ポイント）は、今年 1～3 月▲10.2、4～6 月▲6.1、7～9 月（見通し）▲3.5 であるところ、全国状況は、今年 1～3 月▲12.9、4～6 月▲17.6、7～9 月（見通し）▲10.6 であった。企業短期経済観測調査（北海道、日本銀行札幌支店）による中小企業の業況判断（「良い」－「悪い」・%ポイント）は、昨年 12 月 12、今年 3 月 11、6 月 12 であるところ、全国状況（中小企業）は、昨年 12 月 14、今年 3 月 13、6 月 13 と推移していることなどから、北海道の景況等は全国とおおむね同等となっている。

また、中小企業・小規模事業者の中には、原材料費や人件費などのコスト上昇分の価格転嫁ができず、賃上げ原資を確保することが難しい企業も少なくない。

倒産件数（東京商工リサーチ）について見ると、北海道においては直近の令和 7 年で年間 274 件、令和 8 年上半期で 151 件（前年同期比 17.1%増）と増加傾向にあり、全国においても同様に、令和 7 年で年間 10,300 件、令和 8 年上半期で 5,346 件（前年同期比 7.1%増）と増加傾向にある。

- 4 このように、いわゆる 3 要素のデータを全般的にみると、物価は引き続き上昇局面にあるが、上昇率は昨年から緩やかになっている。また、北海道における賃金上昇率についても昨年と同程度の水準であること、企業全体の景況や業況も全国とおおむね同等水準であ

ることが認められる。一方で、中小企業・小規模事業者の中には、原材料費や人件費などのコスト上昇分の価格転嫁が依然として難しく、倒産件数も増加傾向がみられる。

加えて、最低賃金の地域間格差については、中央最低賃金審議会の引上げ額が目安が、北海道が属する B ランクは東京都などが属する A ランクよりも 2 円高かった点も勘案した。

- 5 当審議会は、北海道労働局に対し、関係機関との連携を強化し、中小企業・小規模事業者が継続して賃上げしやすい環境整備をより一層推進することを求める。特に、賃金引上げに関する業務改善助成金、キャリアアップ助成金などについて、最低賃金引上げの影響を受ける小規模事業者が活用しやすくするとともに、支給までの期間をより短縮できるよう、実効性のある施策を行うよう強く要望する。

また、当審議会は、政府に対し、以下の 3 点を強く要望する。

- ① 物価上昇が続いていることを踏まえ、中小企業・小規模事業者が継続的に賃上げしやすい環境整備に関し、生産性の向上に対する支援を強化するとともに、官公需における対応や価格転嫁対策を含めた取引条件の改善等により一層取り組むこと。
- ② 取引を適正化することも重要な課題であり、中小企業・小規模事業者が賃上げの原資を確保できるよう、労務費、原材料費・エネルギーコストの上昇分の適切な転嫁に向けた環境を整備するため、独占禁止法、中小受託取引適正化法に基づく取引の適正化の取組強化を検討するとともに、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知徹底を図ること。
- ③ パートナリシップ構築宣言について、取引適正化に関する自主行動計画を策定している各業界団体の会員企業に対して宣言を働き掛けるとともに、生産性向上関連の補助金における加算措置を拡充すること等により、宣言の更なる拡大を図ること。

- 6 最低賃金の改正の答申から企業が賃金の引上げを行うための準備期間を確保するため、改正の効力発生を 1 月などの指定日とすべきとの使用者代表委員からの意見があった。労働者代表委員からは、発効時期を繰り下げるとは、最低賃金の近傍で働く労働者に不利益が生じるとの意見があった。当審議会としては、中央最低賃金審議会「目安制度の在り方に関する全員協議会」における「令和 7 年度地方最低賃金審議会の審議結果を踏まえた論点と考え方の整理」（令和 8 年 6 月 23 日）とりまとめの 2（2）及び 3（4）に記載された「対応方針」を踏まえ、北海道としては従来どおり法定発効を基本に審議を行った。

- 7 当審議会において、労使各側から、次のとおり主張があった。

労働者代表委員から、「今回の採決において、目安金額と同額である 56 円について、労

働者側として不満ではあるものの、16 年ぶりとなる全会一致となることを尊重した。しかしながら、労働者の生計費を考えれば、近年の物価上昇、特に昨年 10 月以降の食料品の消費者物価指数が全国平均より高い北海道の現状では、最低賃金近傍の労働者にとって、依然として生活が厳しい状況になるとの認識であることに変わりはない。

今後の審議については、3 要素のデータに加え、最低賃金の地域間格差是正、民間求人誌・サイトにおける求人時の時間給などを参考にすべきと考える。とりわけ、労働組合に組織されていない労働者にとっては、労使交渉を通じて自らの賃金の引上げに関与する機会が限られている。こうした労働者の賃金や生活の底上げを図る上で、最低賃金が果たす役割は極めて重要である。また、持続的な北海道最低賃金の引上げには、パートナーシップ構築宣言及び北海道政労使会議で採択された共同宣言の遵守、今年改正された労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針を推し進めることが重要である。」との意見があった。

使用者代表委員から、「最低賃金の決定に当たり、中央最低賃金審議会の目安を尊重しつつも、北海道の地域経済の実情を十分に踏まえた判断がなされるべきである。具体的には、中小企業・小規模事業者の賃上げ余力、生産性向上の進展状況、企業収益の動向、さらには物価上昇が企業に与える影響など、複合的な視点から総合的に検討する必要がある。また、近年は構造的な人手不足の進行を背景に賃上げ圧力が高まっているが、自主的な賃金改善と制度的な最低賃金の引上げは本来次元の異なるものであり、企業の持続的成長を通じた賃金上昇こそが望ましい姿であり、最低賃金はあくまでその下支えとしての役割にとどめるべきである。

公益委員からは、労使間の合意が見られない状況を懸念して、専門部会での合意形成を図るには「使用者側が目安額での合意に賛同すること」が必要である旨の見通しが示された。消費者物価指数の上昇率は鈍化しているものの、全国に比べ北海道は高止まりしていること、地域間格差の是正についての考慮等への理解を促すものであった。昨今の情勢を勘案し、目安額を超える金額も視野に入れた議論になったが、使用者側としては、現状、北海道が目安どおりとする十分な根拠がない状況の中では、苦渋の選択ではあるが、目安額を超える金額での結審を回避することを重視し、目安額での一致に賛成することとした。

政策的観点としては、中小企業・小規模事業者の賃上げを支える公的支援の充実が不可欠であり、業務改善助成金の拡充や生産性向上に資する設備投資支援、価格転嫁を促進する取引慣行の是正など実効性のある施策を強く要望する。」との意見があった。

北海道最低賃金

- 1 適用する地域
北海道の区域
- 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, 131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 効力発生日
法定どおり

北海道最低賃金と生活保護との比較について

1 北海道最低賃金

- (1) 件 名 北海道最低賃金
- (2) 最低賃金額 時間額 1, 0 1 0 円
- (3) 発 効 日 令和 6 年 1 0 月 1 日

2 生活保護水準

- (1) 比較対象者
1 8 ～ 1 9 歳・単身世帯者
- (2) 対象年度
令和 6 年度
- (3) 生活保護水準（令和 6 年度）
生活扶助基準（第 1 類費＋第 2 類費（冬季加算込み）＋特例加算＋経過的加算＋期末一時扶助費）の北海道内の人口加重平均に住宅扶助の実績値を加えた金額（1 0 6, 7 4 8 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（註）と上記 2 の（3）に掲げる金額と比較すると北海道最低賃金の下回っているとは認められなかった。

（註）1 箇月換算額

$1,010 \text{ 円（北海道最低賃金）} \times 173.8 \text{（1 箇月平均法定労働時間数）} \times 0.824 \text{（可処分所得の総所得に対する比率）} = 144,643 \text{ 円}$

「みんなチェック！最低賃金。」

北海道の最低賃金

地域別最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金額（円）	適用労働者等の範囲
北海道最低賃金	時間額 1,131 8. 10. 1発効予定	北海道内の事業場で働くすべての労働者及びその使用者に適用されます。

特定最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金額（円）	特定最低賃金の適用が除外される者
処理牛乳・乳飲料、乳製品、 砂糖・でんぷん糖類製造業	時間額 1,113 7. 12. 1発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 手作業による洗浄、皮むき、選別、包装又は箱詰めの業務に主として従事する者
鉄 鋼 業 ※「鉄素形材製造業」及び「その他の鉄鋼業」を除く	時間額 1,165 7. 12. 1発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者
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 ※「発電用・送電用・配電用電気機械器具製造業」、「産業用電気機械器具製造業」、「電球・電気照明器具製造業」及び「医療用計測器製造業（心電計製造業を除く。）」を除く	時間額 1,116 7. 12. 1発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者 5 手作業による検品、検数、選別、材料若しくは部品の送給若しくは取りそろえ、運搬、洗浄、包装、袋詰め、箱詰め、ラベルはり、メッキのマスキング又は脱脂の業務（これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務を除く。）に主として従事する者 6 熟練を要しない手作業又は手工具若しくは操作が容易な小型電動工具を用いて行う曲げ、切り、組線、巻き線、かしめ、バリ取りの業務（これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務を除く。）に主として従事する者
船舶製造・修理業、 船体ブロック製造業 ※「木造船製造・修理業」及び「木製漁船製造・修理業」を除く	時間額 1,105 7. 12. 1発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者

●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、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金、時間外等割増賃金は算入されません。

●最低賃金は、会社員、パート、アルバイトの方、学生さんなど働くすべての人に適用されます。

●二つ以上の最低賃金の適用を受ける場合には、高い額の最低賃金が適用されます。

●派遣労働者は、派遣先の地域（産業）に適用される最低賃金が適用されます。

●中小企業・小規模事業者のみならずみなさまへの支援策を行っています。

・賃金引上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージの詳細は、下記QRコードよりご確認ください。

・賃金引上げにお悩みの方は「北海道働き方改革推進支援センター」（0800-919-1073）までお気軽にご相談下さい。（相談無料）

・最低賃金についての詳しいことは、北海道労働局（電話 011-709-2311）又は最寄りの労働基準監督署（支署）へお問い合わせ下さい。

・北海道労働局ホームページアドレス <https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/>

北海道労働局 検索 ⇒



最低賃金について 検索 ⇒



「賃上げ」支援助成金パッケージ 検索 ⇒



厚生労働省 北海道労働局 労働基準監督署（支署）

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めます。

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

11

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等**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 事業場内最低賃金労働者3人の時給を70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

賃上げコース区分	助成上限額
50円コース	30～130万円
70円コース	40～300万円
90円コース	90～600万円

- ・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。



活用のポイント

非正規雇用労働者の賃上げ

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)

- ・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	加算	
		賃上げ	割増賃金率
業種別課題対応コース(※1)	25～550万円	6～360万円(※2)	25～100万円
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円		
勤務間インターバル導入コース	50～150万円		



活用のポイント

労働時間削減等の取組

(賃上げ・割増賃金率) + 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)常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、5%以上の賃上げに係る加算額は2倍になります。

また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、5%以上の賃上げに係る加算額は2.5倍になります。

(※3)別途団体向けのコースあり。

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



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

(※3) 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。)

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**雇用管理制度**(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、賃上げを行った場合、最大325万円が支給されます。

区分	助成額・助成率(※1・2)
①賃金規定制度 ②諸手当等制度 ③人事評価制度	50万円(40万円)
④職場活性化制度 ⑤健康づくり制度	25万円(20万円)
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5%又は75% (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225万円(150万円)。

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、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、雇い入れた中途採用者について、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、出向元・出向先双方の事業主に対して助成(上限額8,870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



(R8.4)



中小企業・小規模事業者の皆さまへ

こんなお悩みありませんか？



- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ☒ 「働き方改革」で何から手を付けたら良いか分からない。 ☒ 最低賃金が上がっているので、どう対応したらよいか知りたい。 ☒ パートタイマーと正社員の賃金等を見直したい。(同一労働同一賃金) ☒ 残業を減らしたい。 | <ul style="list-style-type: none"> ☒ いろいろな助成金があるが、使い方が分からない。 ☒ 就業規則を見直したい。 ☒ 36協定の作り方を知りたい。 ☒ 働き方の選択肢を増やしたい。 <ul style="list-style-type: none"> ・多様な正社員制度 ・選択的週休3日制 ・勤務間インターバル制度 |
|--|--|

※これらは相談の一例です



／ぜひ／

働き方改革推進支援センターにご相談ください！

労務管理等の専門家が**全支援無料**で以下の支援を行っています。

コンサルティング

ご希望日に専門家が貴社を訪問またはオンライン対応にて課題解決に向けた支援を行っています。

個別相談

電話・メール・来所による個別相談を行っています。

セミナー開催 講師派遣

全体説明や個別テーマなど、ご要望に応じたセミナーを行っています。

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3-1 第36桂和ビル6階

受付時間 平日 9:00～17:00

TEL 0800-919-1073

FAX 011-212-1151

※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。

MAIL hokkaido@workstylereform.net

WEB <https://hatarakikatatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/hokkaidou/>

北海道働き方改革推進支援センター

検索



令和8年度 厚生労働省委託事業

中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

受託者：全国社会保険労務士会連合会

北海道働き方改革推進支援センター
専門家による無料相談 FAX申込書

FAX番号

011-212-1151

メール・電話でもお申し込みいただけます。

申込日： 年 月 日

会社名 事業所名			
業種		従業員数	名 (うち非正規雇用労働者 名)
所在地	〒 -		
ご担当者氏名		担当部署/役職	
電話番号		メールアドレス	
相談希望日時 ※お申し込みいただいた後、専門家の選定・日程調整を行います。	第1希望 月 日 時から 第2希望 月 日 時から ☐ 専門家と後日日程調整を希望する		
相談内容 (複数選択可)	☐ 働き方改革で何から手を付けたら良いか分からない ☐ 長時間労働の是正 ☐ 同一労働同一賃金 ☐ 生産性向上(業務効率化・IT活用) ☐ 多様な働き方の実現(多様な正社員・勤務間インターバル・週休3日制) ☐ 人手不足解消に向けた雇用管理改善 ☐ 外国人、高齢者の雇用 ☐ 給与体系、就業規則の見直し ☐ 人材育成・教育訓練 ☐ 育児・介護休業規定の整備 ☐ ハラスメント対策 ☐ 女性の活躍推進 ☐ テレワーク勤務の導入 ☐ 補助金・助成金制度の活用 ☐ その他()		
専門家相談を知ったきっかけ	☐ 労働局からの紹介 ☐ ハローワークからの紹介 ☐ 厚生労働省HP(働き方改革特設サイト) ☐ 過去にセンターを利用したことがある ☐ よろず支援拠点からの紹介 ☐ 知人・取引先企業からの紹介 ☐ その他() ☐ 労働基準監督署からの紹介 ☐ 商工会議所・商工会からの紹介 ☐ 労働局HP ☐ 金融機関からの紹介 ☐ 案内ポスター・チラシ		

お問い合わせ先

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3-1 第36桂和ビル6階

TEL: 0800-919-1073

MAIL: hokkaido@workstylereform.net

※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。

※ ご記入いただいた情報は当センターが厳重に管理し、本事業の目的以外では使用しません。