栃木労働局からのお知らせ

※ 事業場の見やすい場所に掲示してください。

栃木県最低賃金

時間額 1,125円

発効日：令和８年１０月１日

準華
©栃木労働局

ちゃんとチェック！ 働く人も、雇う人も確認を忘れずに

（最低賃金は常時作業場の見やすい場所に掲示する等により周知しなければなりません）

◎ 栃木県内で事業を営むすべての使用者及び事業場で働くすべての労働者に適用されます。

◎ 最低賃金額以上の賃金を支払わない場合は、最低賃金法違反となり処罰されることがあります。

◎ 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割増賃金等は含まれません。

◎ 詳しくは、栃木労働局労働基準部賃金室（電話028-634-9109）又は最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。

栃木労働局
最低賃金特集ページ

栃木県の最低賃金

ちゃんとチェック最低賃金☑

働く人も、雇う人も、確認を忘れずに！

※最低賃金は作業場に掲示する等の方法で周知が必要です。

準華
©栃木労働局

最低賃金特設ページ

地域別最低賃金

効力発生日：**令和８年１０月１日**

	時間額（円）	
栃木県最低賃金	**1,125**	特定最低賃金が適用されないすべての労働者に適用されます。 （一般労働者はもちろん、臨時、パート、アルバイト等にも適用されます。）

特定最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金時間額（円） 効力発生日	適用産業 （日本標準産業分類（令和6年4月1日施行）による。）	適用除外労働者 （18歳未満又は65歳以上の労働者は栃木県最低賃金が適用されます。）
塗料製造業	**1,159** 令和７年12月31日	E1644 塗料製造業	(1) 雇入れ後３月未満の者であって、技能習得中のもの (2) 清掃、片付け、賄い又は雑役の業務に主として従事する者
はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業	令和８年10月１日以降当面の間、**栃木県最低賃金（1,125）**が適用されています。 （注）令和８年の改正は審議中です。	E25 はん用機械器具製造業 E26 生産用機械器具製造業（建設用ショベルトラック製造業、繊維機械製造業（縫製機械製造業を除く。）を除く。） E271 事務用機械器具製造業 E272 サービス用・娯楽用機械器具製造業	(1) 雇入れ後６月未満の者であって、技能習得中のもの (2) 次に掲げる業務（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 イ 清掃、片付け、賄い又は雑役の業務 ロ 手作業により又は手工具若しくは小型手持動力機を用いて行う熟練を要しない穴あけ、かしめ、曲げ又は電線の切り・被覆のはく離・組線・結束・組付けの業務
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		E28 電子部品・デバイス・電子回路製造業 E29 電気機械器具製造業（電池製造業、電気計測器製造業、その他の電気機械器具製造業を除く。） E30 情報通信機械器具製造業	(1) 雇入れ後６月未満の者であって、技能習得中のもの (2) 次に掲げる業務（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 イ 清掃、片付け、賄い又は雑役の業務 ロ 手作業により又は手工具若しくは小型手持動力機を用いて行う熟練を要しない簡易な組立て、穴あけ、かしめ、曲げ、バリ取り又は電線の切り・被覆のはく離・組線・巻線・結束の業務 （注１）「自動車・同附属品製造業」においては、手作業により又は手工具若しくは小型手持動力機を用いて行う熟練を要しない穴あけ、かしめ又は電線の切り・被覆のはく離・組線・巻線・結束・組付けの業務 ハ 目視による部品の（選別又は）検査の業務 ニ 手作業による小物部品の包装、袋詰め、箱詰め（又は運搬）の業務 （注２）「（選別又は）」及び「（又は運搬）」については、「自動車・同附属品製造業」において除く。
自動車・同附属品製造業		E311 自動車・同附属品製造業	
計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具、医療用機械器具・医療用品製造業、光学機械器具・レンズ製造業、医療用計測器製造業、時計・同部分品製造業		E273 計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具・理化学機械器具製造業（理化学機械器具製造業を除く。） E274 医療用機械器具・医療用品製造業 E275 光学機械器具・レンズ製造業 E2973 医療用計測器製造業（心電計製造業を除く。） E323 時計・同部分品製造業	
各種商品小売業	**令和８年の改正はありません。** （注）令和８年10月１日以降、**栃木県最低賃金（時間額　1,125円）**が適用されています。		

＊　それぞれの産業において、①管理，補助的経済活動を行う事業所　又は　②純粋持株会社（L7282）も特定最低賃金が適用されます。

事業主の皆さまへ

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。

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

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	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%～ ※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

(R8.8)

ひと、くらし、みらいのために 厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare