

外国人労働者に係る労働基準法等について

令和 7 年 11 月 26 日
熊本労働局労働基準部監督課

「労働基準法施行規則」「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が改正されました。

2024年4月からの労働条件明示のルールが変更されました

対象	明示のタイミング	新しく追加された明示事項
すべての労働者	労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期 契約 労働者	有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限の有無と内容 (有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限) + 更新上限を新設・短縮しようとする場合、 その理由をあらかじめ説明すること
	無期転換ルールに基づく 無期転換申込権が 発生する契約の更新時	3. 無期転換申込機会 無期転換後の労働条件 + 無期転換後の労働条件を決定するに当たり、 他の正社員等とのバランスを考慮した事項の 説明に努めること

- 労働契約を結ぶ（更新の場合も含む）際、使用者が労働者に対し、契約期間、就業場所や業務、労働時間や休日、賃金、退職などに関する事項を明示することです。
- 労働条件のうち、特定の事項については、**書面の交付による明示**が必要です。なお、労働者が希望した場合は、書面の交付によらず、ファクシミリや電子メール等の送信により明示することも可能です。
- 労働条件を明示する**書面の様式は自由**です。厚生労働省では、モデル様式を作成・公開していますので、P20のモデル労働条件通知書やウェブサイトをご参照ください。

なお、⑦～⑭については、使用者がこれらに関する定めを設ける場合は、明示する必要があります。

- ⑦退職手当
- ⑧臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与及び最低賃金額等
- ⑨労働者に負担させるべき食費、作業用品その他
- ⑩安全及び衛生
- ⑪職業訓練
- ⑫災害補償及び業務外の傷病扶助
- ⑬表彰及び制裁
- ⑭休職

外国人労働者向けモデル労働条件通知書をダウンロードできます。

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/index.html>

(英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、インドネシア語、ベトナム語の労働条件通知書)

- ・ 有期労働契約(契約期間の定めのある契約)であって雇用契約の更新が必要な場合
→ 更新する際に、**改めて労働条件を明示しなければなりません。**

本条に基づき交付した労働条件通知書は、入国又は在留資格変更の申請時に地方入国管理局に提出することとなります。

モデル労働条件通知書

電子媒体は
こちら



労働条件通知書

		年 月 日	
殿			
事業場名称・所在地 使 用 者 職 氏 名			
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 〔 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） 〕 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり） ） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） Ⅱ 定年後引き続き雇われている期間		
就業の場所	（雇入れ直後） （変更の範囲）		
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後） （変更の範囲）		
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換（(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。）、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 〔 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） ― 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） ― 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分）終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分）終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無（ 有 ， 無 ）		
休 日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合―年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条		
休 暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条 (次頁に続く)		

1枚目

有期契約労働者に関する項目

労働者全般に関する項目

2枚目

賃 金	1 基本賃金 イ 月給（ 円）、ロ 日給（ 円） ハ 時間給（ 円）、 ニ 出来高給（基本単価 円、保障給 円） ホ その他（ 円） ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等 2 諸手当の額又は計算方法 イ（ 手当 円 /計算方法： ） ロ（ 手当 円 /計算方法： ） ハ（ 手当 円 /計算方法： ） ニ（ 手当 円 /計算方法： ） 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内（ ）％ 月60時間超 （ ）％ 所定超 （ ）％ ロ 休日 法定休日（ ）％、法定外休日（ ）％ ハ 深夜（ ）％ 4 賃金締切日（ ）ー毎月 日、（ ）ー毎月 日 5 賃金支払日（ ）ー毎月 日、（ ）ー毎月 日 6 賃金の支払方法（ ） 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除（無 ， 有（ ）） 8 昇給（ 有（時期、金額等 ）， 無 ） 9 賞与（ 有（時期、金額等 ）， 無 ） 10 退職金（ 有（時期、金額等 ）， 無 ）
退職に関する事項	1 定年制（ 有（ 歳 ）， 無 ） 2 継続雇用制度（ 有（ 歳まで ）， 無 ） 3 創業支援等措置（ 有（ 歳まで業務委託・社会貢献事業 ） ， 無 ） 4 自己都合退職の手続（退職する 日以上前に届け出ること） 5 解雇の事由及び手続 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
そ の 他	・社会保険の加入状況（ 厚生年金 健康保険 その他（ ）） ・雇用保険の適用（ 有 ， 無 ） ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名 （連絡先 ） ・企業年金制度（ 有（制度名 ） ， 無 ） ・その他〔 〕 ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法（ ）

労働者全般に関する項目

○ 賃金(労働基準法第24条)

賃金は、通貨で、受入れ企業から直接技能実習生に、その全額を、毎月1回以上、一定期日に支払わなければなりません。

- ・ 法令で定められているもの(税金、社会保険料など)
 - ・ 労使協定で定めたもの(寮費や食費など)
- は、賃金から控除することができます。

ただし、具体的な用途を明らかにできない「管理費」などは、賃金控除協定を締結していたとしても、控除することはできません。

「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」(平成24年11月 法務省入国管理局改訂)では、

- ・ 寮費や食費を控除する額は実費を超えてはならない
- ・ 実習終了時の帰国旅費や受入れ団体が監理に要する費用を技能実習生に負担させてはならないとされています。

ポイント3 労働時間、休日

労働時間の上限は、**1日8時間、1週40時間**（10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は44時間）です（※1）（労働基準法第32条、第40条）。

また、少なくとも**1週間に1日**、または**4週間を通じて4日以上**の休日を与えなければなりません（労働基準法第35条）。

この労働時間の上限を超えてまたは休日に働かせるには、あらかじめ労使協定（**36協定**）を結び（※2）、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります（労働基準法第36条）。

（※1）変形労働時間制などを採用する場合は、この限りではありません。

（※2）過半数労働組合、または過半数組合がない場合は労働者の過半数代表者との書面による協定

< 適用除外 >

農業、畜産・水産業の事業場は、労働時間、休憩および休日に関する規定の適用が除外されています。なお、農林水産省は通達（「農業分野における技能実習移行に伴う留意事項について」（平成12年3月））において、「労働基準法の適用がない労働時間関係の労働条件についても、基本的に労働基準法の規定に準拠するもの」と示しています。

ただし、深夜業（P. 3）、年次有給休暇（P. 5）に関する規定については適用されます。

➤ 時間外労働及び休日労働の上限について

36協定で定めることのできる時間外労働の上限は、原則として**月45時間・年360時間**（対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象労働者は、月42時間・年320時間）です。

臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（**特別条項**）には、年6か月まで月45時間を超えることができますが、その場合でも

- ・ **時間外労働が年720時間以内**
- ・ **時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満**

としなければなりません。

なお、いずれの場合においても、以下を守らなければなりません。

- ・ **時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満**
- ・ **時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内**

時間外労働の上限規制のイメージ

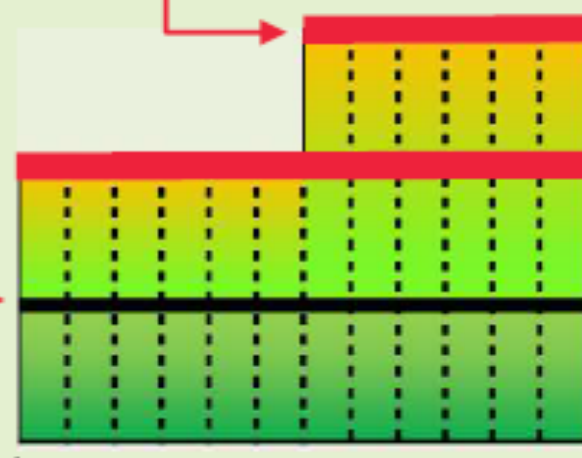
法律による上限

(特別条項/年6か月まで)

- ✓年720時間
 - ✓複数月平均80時間*
 - ✓月100時間未満*
- * 休日労働を含む

法定労働時間

- ✓1日8時間
- ✓週40時間



1年間 = 12か月

◆以下の事業・業務は、**2024年3月31日まで**上限規制の適用が猶予されます。

- ・建設事業 ・自動車運転の業務 ・医師
- ・鹿児島・沖縄砂糖製造業（複数月平均80時間以内、月100時間未満のみが猶予の対象となります）

◆新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

法律による上限（限度時間の原則）

- ✓月45時間
- ✓年360時間

ポイント4 休憩

1日の労働時間が6時間を超える場合には**45分以上**、8時間を超える場合には**1時間以上**の休憩を、勤務時間の途中で与えなければなりません（労働基準法第34条）。



労働者が休憩中でも電話や来客の対応をするように指示されている場合、労働時間となる場合があります。

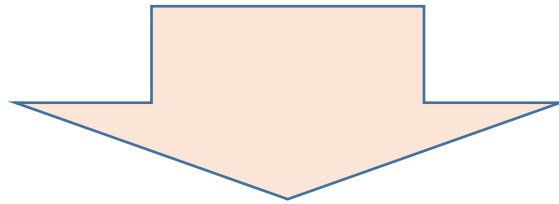
- ・ **特別条項**

臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない「特別の事情」が予想される場合、特別条項付き協定を結べば限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。

ただし、この「特別の事情」は、臨時的なものに限られます。
なお、限度時間を超える時間外労働に対しては、別途割増賃金を率を定める必要がありますが、その率は25%を超える率とするように努めてください。

- ・ **適用除外**

新技術・新商品の研究開発業務については、限度基準が適用されません。



時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。

【令和6年3月31日まで】

		一般労働者	自動車運転の業務	建設事業	医師	鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	新技術・新商品等の研究開発業務
月	限度時間(原則)	4 5	—	—	—	4 5	—
	4 5 時間超は6月まで	適用あり	—	—	—	適用あり	—
	単月上限(※)	1 0 0	—	—	—	—	—
	複数月平均上限(※)	8 0	—	—	—	—	—
年	限度時間(原則)	3 6 0	—	—	—	3 6 0	—
	上限	7 2 0	—	—	—	7 2 0	—

【令和6年4月～】

		一般労働者	自動車運転の業務	建設事業	医師	鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	新技術・新商品等の研究開発業務
月	限度時間(原則)	4 5	4 5	4 5	4 5	4 5	—
	4 5 時間超は6月まで	適用あり	—	適用あり	—	適用あり	—
	単月上限(※)	1 0 0	—	1 0 0 (注1)	1 0 0 (注2)	1 0 0	—
	複数月平均上限(※)	8 0	—	8 0 (注1)	—	8 0	—
年	限度時間(原則)	3 6 0	3 6 0	3 6 0	3 6 0	3 6 0	—
	上限	7 2 0	9 6 0	7 2 0	9 6 0 (※)(注3) 1,860 (※)(注4)	7 2 0	—

※ 休日労働も含む。

注1： 災害の復旧・復興の事業は、単月上限100時間・複数月平均上限80時間の規制は適用されない。

注2： 時間外・休日労働が月100時間以上となることが見込まれる者は、36協定に面接指導を行うこと等を定めることが必要。

注3： 医業に従事する一般の医師にかかる基準（A水準）。休日労働を含む。

注4： B水準、連携B水準、C水準の指定を受けた医療機関で指定に係る業務に従事する医師にかかる基準。休日労働を含む。
面接指導、労働時間が特に長時間である場合の労働時間短縮措置、勤務間インターバルの確保等を36協定に定めることが必要。

労働時間管理について

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平成29年1月20日策定)に基づき、労働時間を適正に把握してください。

具体的には、労働者の出勤日ごとの始業・終業時刻を、原則として ①使用者が自ら現認、または、②タイムカードなどの客観的な記録を基礎として確認し、記録してください。

長時間にわたる時間外労働・休日労働により、労働時間が技能実習計画を大幅に上回っている場合には、入管法に基づく不正行為認定の対象となります。

その他の関係法令の基礎知識

➤ 労働時間の状況の把握

タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータなどの電子計算機の使用時間（ログインからログアウトするまでの時間）の記録などの客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません（労働安全衛生法第66条の8の3）。

○ 時間外・休日・深夜割増賃金(労働基準法第37条)

- ・ 時間外労働に対しては、25%以上
- ・ 深夜業(午後10時～午前5時の労働)に対しては、25%以上
- ・ 休日労働に対しては、35%以上

の率で計算した割増賃金を
支払わなければなりません。

- ・ 平成22年4月1日より、1カ月に60時間を超える時間外労働については、法定割増賃金率が50%以上に引き上げられました。
- ・ 中小企業についても、2023年4月1日から適用されています。
- ・ 時間外労働を内職と称して行わせ、これに対する報酬を法定割増賃金未満とすることはできません

○ 年次有給休暇(労働基準法第39条ほか)

6カ月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、年次有給休暇を与えなければなりません(雇用契約日から起算。技能実習生については、Ⅰ、Ⅱでは「講習」終了後、Ⅲでは入国時から起算)。

年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他の不利益な取扱いをしてはなりません。

年次有給休暇が10日以上付与される労働者については、年5日以上年休を取得させることが使用者の義務となります。

継続勤務年数（年）	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数（日）	10	11	12	14	16	18	20

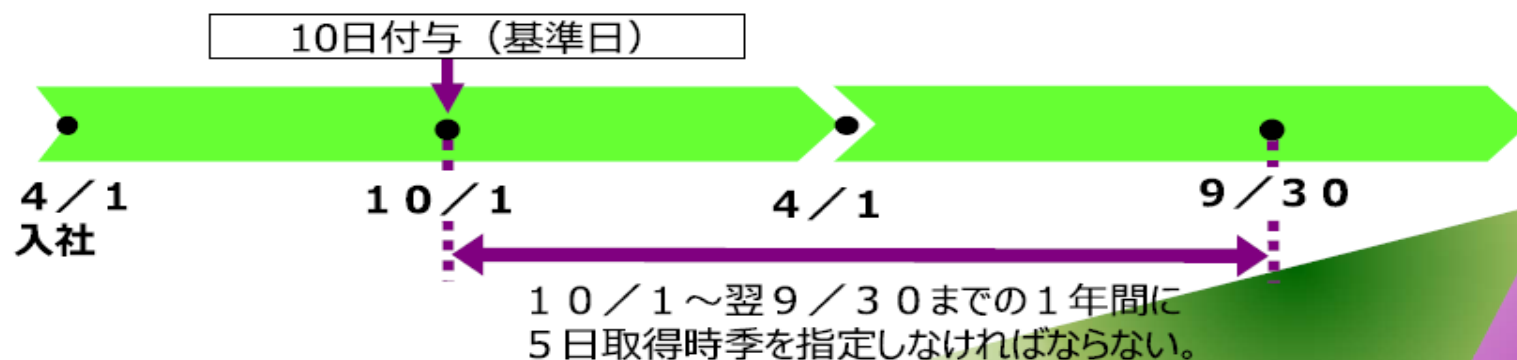
➤ 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

	週所定 労働日数	1年間の 所定労働日数(※)	継続勤務年数（年）						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付 与 日 数 （日）	4日	169日～216日	7	8	9	10	12	13	15
	3日	121日～168日	5	6	6	8	9	10	11
	2日	73日～120日	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日～72日	1	2	2	2	3	3	3

（※）週以外の期間によって労働日数が定められている場合

➤ 年次有給休暇の取得の義務の例

（例）4／1入社の場合



○ 中間搾取の禁止(労働基準法第6条)

受入れ団体の役員等が、技能実習生の賃金を、団体名義の銀行口座や団体が管理する技能実習生名義の銀行口座に振り込ませ、これを引き出すなどして不当に利益を得るようなことは、中間搾取となり、禁止されています。

○強制貯金の禁止(労働基準法第18条)

技能実習生に対して、労働契約に付随して貯蓄金を管理する契約(技能実習生名義の口座の通帳、印鑑を使用者が保管することを含む。)をしてはなりません。

「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」では、技能実習生との合意があっても、技能実習生名義の口座の通帳などを使用者が保管してはならないとされています。

○賃金台帳の作成(労働基準法第108条ほか)

賃金台帳を各事業場ごとに作成し、以下の事項を記載してください。また、賃金台帳は3年間保存しなければなりません。

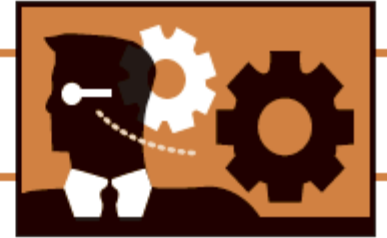
- ・労働者の氏名
- ・賃金計算期間
- ・労働日数
- ・労働時間数
- ・時間外労働時間数
- ・深夜労働時間数
- ・手当その他賃金の種類ごとにその額
- など

○ 就業規則(労働基準法第89条)

外国人労働者を含め労働者を常時 10 人以上使用している場合は、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません。

また、就業規則を変更した場合にも、同様に届け出が必要です。

※就業規則の内容は、外国人労働者にも理解できるように配慮をお願いします。



○ 寄宿舍(労働基準法第96条ほか)

寄宿舍に労働者を居住させる場合、労働基準法で定める規定を守らなければなりません。

- ・外国人労働者が、事業主等の用意した宿舎に居住し、共同生活(便所、炊事場、浴室などが共同で、一緒に食事をとる等)を行っている場合は寄宿舍に該当します。
- ・マンションなどで各自の部屋(個室)が設けられ、各部屋に便所、炊事場、浴室などが備わっている場合(共同生活の実態がない場合)は寄宿舍に該当しません。

- ① 寄宿舍に居住する労働者の私生活の自由を侵してはなりません。
- ・ 外出および外泊について使用者の承認を受けさせること
 - ・ 教育、娯楽その他の行事に参加を強制すること
 - ・ 共同の利益を害する場合以外に面会の自由を制限すること
- は、禁止されています。
- ② 寄宿舍規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません。寄宿舍規則を変更したときも同様です。
- ・ 届け出には、寄宿舍に居住する労働者の過半数を代表する者の同意書の添付が必要です。
- ③ 外国人労働者を含め労働者を10人以上使用している場合は、寄宿舍設置届が必要です。
- ④ 受入れ企業は、寄宿舍の設備などについて、寄宿舍に居住する労働者の安全・衛生・風紀等を守るため、以下の措置を講じなければなりません。
- ・ 警報装置(火災など非常事態を居住者に知らせるもの)を設置すること
 - ・ 消火設備を設置すること
 - ・ 寝室を2階以上に設ける場合は避難階段等を設けること
 - ・ 寝室に居住する者の氏名等を掲示すること
- など



安全衛生について

○ 安全衛生教育(労働安全衛生法第59条、安衛則第35, 36条など)

・雇入れ時等の安全衛生教育

外国人労働者を雇い入れたときや外国人労働者の「作業内容を変更したときには、①作業内容、②機械や原材料などの取り扱い方法、③安全装置や保護衣等の取扱い方法など、外国人労働者の安全衛生の確保に必要な事項について、安全衛生教育を実施しなければなりません。

・特 別 教 育

危険有害業務に外国人労働者を従事させる場合には、特別教育を実施しなければなりません。

特別教育の必要な業務

- ・ クレーン(つり上げ荷重5トン未満のもの)、移動式クレーン(つり上げ荷重1トン未満のもの)の運転
- ・ 玉掛け作業(つり上げ荷重1トン未満のクレーン、移動式クレーンに係るもの)
- ・ フォークリフト等荷役運搬機械(最大荷重1トン未満のもの)の運転
- ・ 動力プレス of 金型等の取付け、取外し、調整
- ・ アーク溶接 など

※これらの教育は、外国人労働者がその内容を理解できる方法で行ってください。

○ 就業制限(労働安全衛生法第61条、安衛令第20条)

就業制限業務に技能実習生を従事させる場合には、免許の取得、技能講習の修了などの資格が必要です。

就業制限業務

- ・ クレーン(つり上げ荷重5トン以上のもの)、移動式クレーン(つり上げ荷重1トン以上のもの)の運転
- ・ 玉掛け作業(つり上げ荷重1トン以上のクレーン、移動式クレーンに係るもの)
- ・ フォークリフト等荷役運搬機械(最大荷重1トン以上のもの)の運転
- ・ ガス溶接等
- ・ 車両系建設機械の運転 など

熊本県 (4)												
陸上貨物運送事業 労働災害防止協会 熊本県支部	096-369-3968							英語 中国語 ポルトガル語 ベトナム語		英語		
コベルコ教習所(株) 熊本教習センター	096-340-3705	○不定期開催、要相談。(教本、試験問題の翻訳有り。) ○日本語コースに混じって受講することも可能です。その際、翻訳教本は別途販売になります。	中国語 ベトナム語 英語 ミャンマー語					ベトナム語		中国語 ベトナム語 英語	ベトナム語 英語	中国語 ベトナム語 英語
(有) KDS技能講習 トレーニングセンター	0968-24-2121							英語 中国語 ベトナム語 ミャンマー語 ネパール語 タガログ語				
(株) PEO建機教習センタ 大牟田出張所	0944-59-1125						英語 ベトナム語			英語 ベトナム語		英語 ベトナム語
鹿児島県 (1)												
日本建機教習所(株) 鹿児島(非常設)	0736-33-2830		英語 中国語 ポルトガル語 ベトナム語 スペイン語 他言語		英語 中国語 ポルトガル語 ベトナム語 スペイン語 他言語			英語 中国語 ポルトガル語 ベトナム語 スペイン語 他言語		英語 中国語 ポルトガル語 ベトナム語 スペイン語 他言語		英語 中国語 ポルトガル語 ベトナム語 スペイン語 他言語

○ 健康診断の実施(労働安全衛生法第66条)

外国人労働者を雇い入れたとき、および一定の期間ごとに、健康診断を実施しなければなりません。

- ・雇入れ時健康診断・・・労働者を雇い入れたときに実施
- ・定期健康診断・・・1年以内ごとに1回、定期に実施
(常時深夜業等に従事する者については、6月以内ごとに1回の健康診断が必要です)
- ・特殊健康診断・・・有害業務を行わせる場合、一定期間ごとに実施

特殊健康診断の必要な有害業務

特定化学物質の製造または取扱い業務、鉛業務、四アルキル鉛等業務、
屋内作業所・タンクの内部などにおける有機溶剤の製造または取扱い業務、粉じん作業 など

○ ストレスチェックの実施(労働安全衛生法第66条の10)

常時50人以上の労働者を使用する事業場では、外国人労働者に、1年以内ごとに1回、ストレスチェックを実施しなければなりません。

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☑

熊本県 最低賃金

令和8年
1月1日
時間額

1,034円 ^{82円UP}

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

WEBで検索!

最低賃金に関する
特設サイト



最低賃金 特設サイト 検索

最低賃金に関する
お問い合わせは

熊本労働局または
最寄りの労働基準監督署へ



熊本労働局 検索

賃金引上げ
特設ページ

賃金引上げに合わせた支援策
等を掲載しています。



賃金引上げ特設ページ 検索

中小企業事業者
の皆さんへ



業務改善
助成金

最大500万円



熊本県で雇うすべての方へ

もうチェックした?
最低賃金

1,034円 ^{時間額}

熊本県のこれまでの最低賃金952円から82円アップ↑

[発効日] 令和8年1月1日

※産業によって特定(産業別)最低賃金が
定められているものがあります。

年齢に関係なく
パートや学生アルバイトなどを含め
すべての労働者が対象になります。



熊本労働局労働基準部賃金室

TEL 096-355-3202 FAX 096-353-6621