



ひと、暮らし、みらいのために

宮城労働局

Miyagi Labour Bureau

<https://site.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/>

Press Release

報道関係者 各位

令和8年7月6日

宮城労働局労働基準部賃金室

賃金室長 細矢 史明

賃金指導官 兼平 太地

電話 022(299)8841

最低賃金の履行確保に係る監督指導結果

～最低賃金法違反率は12.6%（前年に比べ0.9ポイント増加）～

宮城労働局（局長 まつせ たかひろ 松瀬 貴裕）では、最低賃金の履行確保を図るため、令和8年1月から3月までの間に県内の全ての労働基準監督署において、集中的な監督指導を実施しましたが、今般その結果を取りまとめましたので以下のとおり発表します。

最低賃金制度は賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティネットとして重要な役割を有しており、宮城労働局では、昨年10月4日に宮城県最低賃金を65円引き上げ時間額1,038円に改正しました。

また、同年12月15日には「鉄鋼業」「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」「自動車小売業」にそれぞれ適用される特定最低賃金を改正しました（改正額は参考資料を参照）。

1 最低賃金法違反の状況（別紙参照）

（1） 監督実施事業場数等（表1）

- ・310事業場に対し監督指導を実施
- ・最低賃金額未満の賃金額で労働者を雇用していた事業場数は39事業場
- ・最低賃金の違反率は12.6%（前年度は11.7%であり0.9ポイント増加）

（2） 最低賃金額未満の労働者数（表1）

- ・最低賃金額未満の労働者数は81人
- ・監督実施事業場全労働者数に占める割合は3.2%

(3) 監督実施事業場の最低賃金に対する認識 (表 2 参照)

- ・宮城県の最低賃金額を知っていた 92.9%
- ・額は知らないが最低賃金が適用されることを知っていた 6.8%
- ・最低賃金が適用されることを知らなかった 0.3%

(4) 最低賃金額以上を支払っていなかった主な理由 (表 3 参照)

- ・「適用される最低賃金額を知らなかった」9事業場・20.5%
- ・「月給制の労働者について、時間額に換算して最低賃金額以上の金額となっているか比較していなかった」9事業場・20.5%
- ・「最低賃金改定を知っていたが賃金改定をしていなかった」8事業場・18.2%

その他は、「売上減・コスト増により最賃額を支払うことができなかった」、「合意があれば最賃額未満でもよいと思っていた」、などであった。

2 改善指導

最低賃金額以上の賃金額を支払っていない事業場に対しては、最低賃金改定時にさかのぼって最低賃金額以上の賃金を支払うよう改善指導を行った。

3 今後の対応

宮城労働局では、引き続き、最低賃金制度及び最低賃金額について幅広く周知を図るとともに、事業場に対しては最低賃金が適切に支払われているかを監督指導等を通じて確認し、最低賃金の履行確保を図ることとしている。

また、最低賃金引上げの影響が大きい中小企業・小規模事業者に対して、生産性を向上させるための助成金の活用等の支援策について周知を図ることとしている。

《参考資料》

- ・宮城県の最低賃金 (リーフレット)
- ・賃金引き上げの支援策 (リーフレット)

最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導結果（令和8年1月～3月）

表1 監督実施事業場数、同労働者数

監督実施 事業場数	最低賃金 未満 事業場数	違反率 (%)	監督実施 事業場 全労働者数	最低賃金額未満労働者					
				数	比率 (%)	うち パート・ アルバイト数	同比率 (%)	うち 65歳 以上	同比率 (%)
310 (291)	39 (34)	12.6 (11.7)	2,567 (1,816)	81 (68)	3.2 (3.7)	32 (42)	39.5 (61.8)	19 (16)	23.5 (23.5)

()内は令和7年1月～3月の監督実施結果（以下同じ）

表2 事業場における最低賃金に対する認識

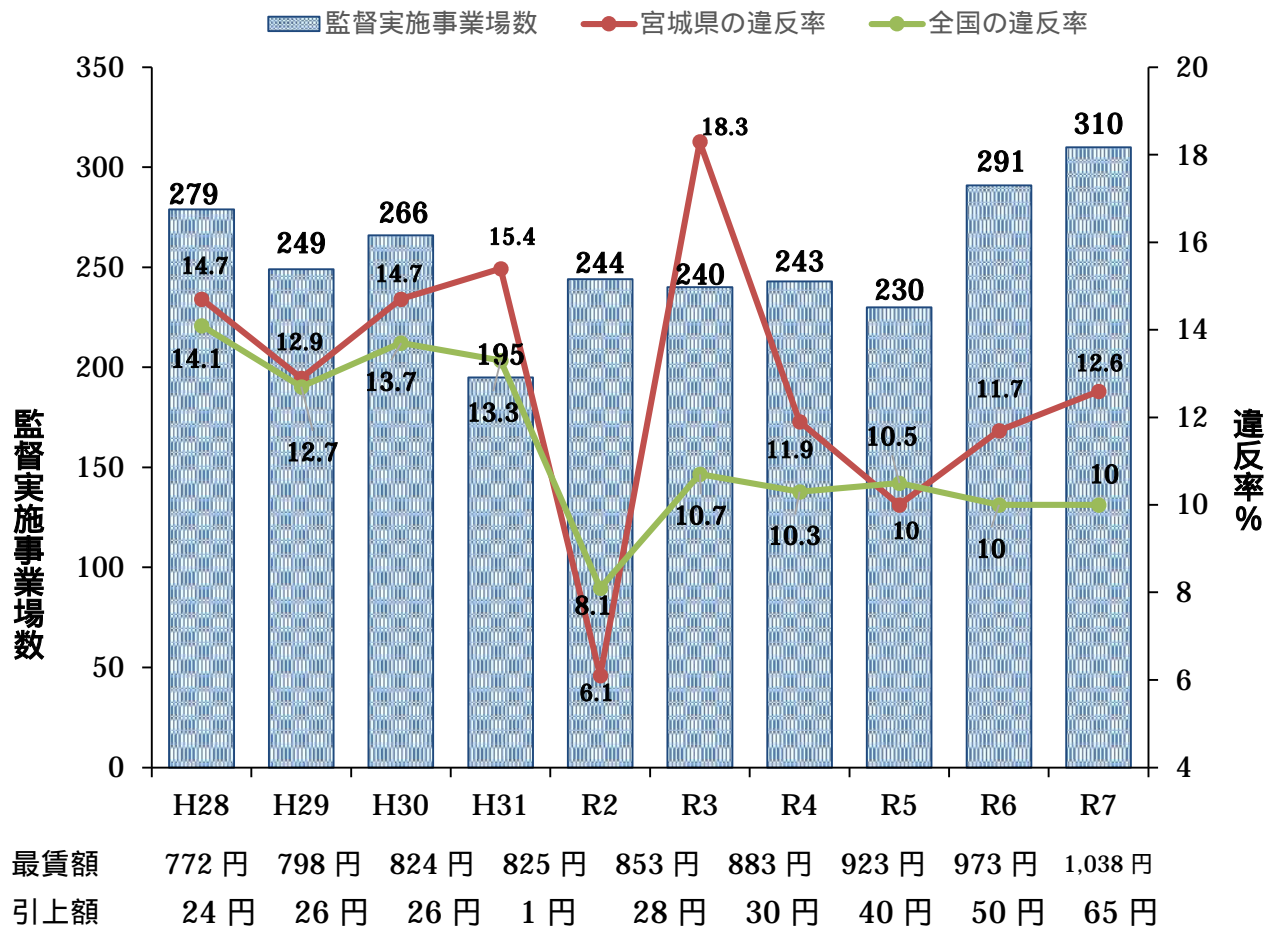
理 由	事業場数	割合 (%)
適用される最低賃金額を知っている。	288	92.9
最低賃金額は知らないが、最低賃金が適用されることは知っている。	21	6.8
最低賃金が適用されるとは知らなかった。	1	0.3
合 計	310	

表3 最低賃金額以上を支払っていなかった理由

理 由	事業場数	割合 (%)
適用される最低賃金額を知らなかった。	9	20.5
月給制の労働者について、時間額に換算して最低賃金額以上の金額となっているか比較していなかった。	9	20.5
最低賃金改定を知っていたが賃金改定をしていなかった。	8	18.2
その他(売上減・コスト増により最賃額を支払うことができなかった、合意があれば最賃額未満でもよいと思っていた等)	18	40.9
合 計	44	

複数回答可のため事業場数の合計は最低賃金額以上を支払っていなかった事業場数を超える。

【参考】 最低賃金を主眼とした監督指導の実施状況の推移



グラフは監督を実施した年度を単位として作成しています。

ちゃんとチェック!

宮城県最低賃金



仙台こけし (写真提供: 宮城県観光戦略課)



厚生労働省労働基準局広報キャラクター
「たしかめたん」

適用される最低賃金	時間額	効力発生日
宮城県最低賃金	1,038円	令和7年 10月4日
鉄鋼業	1,125円	令和7年 12月15日
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	1,077円	
自動車小売業	1,101円	

お問い合わせ先 宮城労働局賃金室 (Tel.022-299-8841)、または最寄りの労働基準監督署

最低賃金引上げの支援策

業務改善助成金

事業場内で最も低い賃金（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・小規模事業者等に、その費用の一部を助成する制度です。



業務改善助成金

キャリアアップ助成金

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。



キャリアアップ助成金

お問合せ先
宮城労働局雇用環境・均等室
Tel 022-299-8844

お問合せ先
宮城労働局職業対策課助成金センター
Tel 022-299-8063

厚生労働省

宮城労働局



宮城労働局 HP



宮城労働局 X

次の業種に該当する事業場で働く労働者には、以下の宮城県特定最低賃金が適用されます。

宮城県特定最低賃金	適用される業種・産業分類 (※日本標準産業分類による業種コード)	適用除外労働者 (この欄に掲げる労働者は、宮城県最低賃金が適用になります。)
鉄鋼業	鉄鋼業（高炉による製鉄業、鋳鉄鋳物製造業（鋳鉄管、可鍛鋳鉄を除く）、可鍛鋳鉄製造業、その他の鉄鋼業及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。以下同じ。）又は純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が鉄鋼業に分類されるものに限る。） ※E22 鉄鋼業 但し E220 管理、補助的経済活動を行う事業所(22鉄鋼業) E2211 高炉による鉄鋼業 E2251 鋳鉄鋳物製造業(鋳鉄管、可鍛鋳鉄を除く) E2252 可鍛鋳鉄製造業 E229 その他の鉄鋼業 を除く	(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) 清掃又は片付け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	電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業又は純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業又は情報通信機械器具製造業に分類されるものに限る。） ※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 ※E30 情報通信機械器具製造業	(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) 次に掲げる業務に主として従事する者 ア 清掃又は片付けの業務 イ 手作業による包装、袋詰め、箱詰め又は運搬の業務 ウ 手作業による部品の差し、曲げ若しくは切りの業務又は目視による検査の業務 エ 部品の組立て又は加工の業務のうち、手作業により又は手工具若しくは小型電動工具を用いて行う組線、巻線、かしめ、取付け又は穴あけの業務 注：(3)エのうち、「取付け」の業務に「はんだ付け」は含まれません。
自動車小売業	自動車小売業（二輪自動車小売業（原動機付自転車を含む）を除く。以下同じ。）、当該産業において管理、補助的経済活動を行う事業所又は純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が自動車小売業に分類されるものに限る。） ※I5911 自動車（新車）小売業 ※I5912 中古自動車小売業 ※I5913 自動車部分品・付属品小売業 注：カー用品店、自動車タイヤ販売店も適用	(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) 清掃又は片付けその他これらに準ずる軽易な業務に主として従事する者

注：「臨時、パートタイマー、アルバイト労働者」、「主として事務の業務に従事する者」、「外国人技能実習制度における技能実習生」にも宮城県特定最低賃金が適用されます（上記適用除外労働者を除く）

最低賃金と支払賃金の比較方法

宮城県最低賃金は、県内の事業場に働くすべての労働者（臨時、パートタイマー、アルバイトを含みます。）に適用され、支払われた日給や月給は時給に換算してこの金額を上回る必要があります。

なお、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、賞与等臨時の手当、時間外・休日・深夜手当は最低賃金の計算から除外します。

宮城県最低賃金（時間額1,038円）が適用される事業場で働くAさんの労働条件を、月給180,000円、1日の所定労働時間8時間、年間所定労働日数260日とします。

月給180,000円×12か月

8時間×年間所定労働日数260日

÷ 1,038.46円 ≥ 1,038円（宮城県最低賃金）

宮城県最低賃金クリア!

【宮城県内の労働基準監督署】

仙台労働基準監督署 Tel 022-299-9072
 石巻労働基準監督署 Tel 0225-22-3365
 古川労働基準監督署 Tel 0229-22-2112

大河原労働基準監督署 Tel 0224-53-2154
 瀬峰労働基準監督署 Tel 0228-38-3131

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	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%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)