

新潟県最低賃金が変わります

令和8年10月1日から

時間額

1,108円

前年比

58円

UP

会社員、パート、アルバイトの方、学生さんなど
働くすべての人と雇う人のためのルールです。



最低賃金額との比較方法 あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。(※2)

1 時間給の場合

時間給	≧	最低賃金額(時間額)
円		円

2 日給の場合

日給	÷	1日の平均所定労働時間	=	時間額	≧	最低賃金額(時間額)
円		時間		円		円

3 月給の場合

月給	÷	1か月の平均所定労働時間	=	時間額	≧	最低賃金額(時間額)
円		時間		円		円

4 上記 1, 2, 3 が
組み合わさっている場合

例えば、基本給が日給で
各手当(職務手当など)が
月給の場合

- ① 基本給(日給)→ 2 の計算で時間額を出す
- ② 各手当(月給)→ 3 の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 ≧ 最低賃金額(時間額)

(※1) 最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。

①臨時に支払われる賃金(結婚手当など)②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)⑥精進手当、通勤手当および家族手当

(※2) 詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

WEBで
確認!

最低賃金に
関する
特設サイト



最低賃金制度

検索

最低賃金に関する
お問い合わせは
新潟労働局または
最寄りの労働基準監督署へ



新潟労働局

検索

賃金引上げ
特設ページ

賃金引上げに向けた
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
600万円を
助成



新潟労働局・労働基準監督署・ハローワーク

(R8.9新潟最賃独自パンフ)

最低賃金・賃金引上げに向けた支援

厚生労働省では、最低賃金・賃金の引上げに向けて、中小企業・小規模事業者に対する様々な生産性向上等の支援を行っています。

・ **業務改善助成金**（以下の点が変更となりましたのでご注意ください。）

事業場内最低賃金が**1,108円未満の事業場が対象**となり、申請期間が**令和8年9月1日から改正される新潟県最低賃金の発効日前日（同年9月30日）まで**に変更されました。また、賃金引上げは、申請後に行う必要があり、申請後から発効日前日までに行う必要があります。

・ **キャリアアップ助成金**

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上げが対象です。このほか、非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも賃金を3%以上増加させた場合に助成しています。

・ **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。

「賃上げ」支援助成金パッケージ

生産性向上（設備・人への投資等）や正規・非正規の格差是正、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援する厚生労働省の各種助成金を「賃上げ」支援助成金パッケージにまとめています。

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。パートタイム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。

※申請書の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となります。

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

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

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人の非正規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

- 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、大企業どちらでも利用可能
- 原則、事業場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

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額（1人あたり）
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）

（※）経営内の金額は、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。

活用のポイント

労働時間削減等の取組

- 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

コース区分	基準部分	加算	助成上限額
労働時間削減対応コース（※1）	25～550万円	賃上げ	25～100万円
労働時間削減・年次有給休暇取得促進コース	25～200万円	賃上げ	6～360万円
労働時間削減・年次有給休暇取得促進コース	50～150万円	賃上げ	25～100万円

（※1）労働時間の削減が10人以上30人以下の場合は、5%以上の賃上げに資する加算額は2割になります。
また、労働時間削減が10人以上30人以下の場合は、5%以上の賃上げに資する加算額は2.5割になります。
（※2）労働時間削減のコースあり。

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）人材開発支援助成金コース（人材開発助成金）の場合
（※2）5%以上の賃上げ又は賃金増手賃金を事業主が決定し、訓練受講者に支給する手当てを支払い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

（※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。）。

活用のポイント

職業訓練+経費助成等

- 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、大企業どちらでも利用可能
- 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%）

（※1）経営内の金額は、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助成率の上限額は100万円（80万円）。⑥を導入した場合の助成率は225万円（150万円）。

活用のポイント

雇用管理改善の取り組み

- 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、大企業どちらでも利用可能(※)
- 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に利用可能

より高い処遇への労働移動等への支援

早期再就職支援助成金（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。

雇入れ支援コース（スキルアップ支援コース）

在籍型雇用により労働者をスキルアップさせ、復職後の賃金を復職前と比較し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/人1人あたり1(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/seisaku/bunya/package_00097.html



(R.8)



「賃上げ」支援助成金パッケージに関する特設サイトを設けています。特設サイトは下記QRコードからご確認いただくことができます。



新潟労働局マスコットキャラクター「にじ」