

報道関係者 各位

令和6年11月15日(金)

【照会先】

愛知労働局労働基準部賃金課

賃金課長 平井 秀明

主任地方賃金指導官 鈴木 淳司

電話番号 052(972)0258

愛知県の特定最低賃金(2業種)を上げます

愛知労働局長(局長 小林 洋子)は、愛知県の特定最低賃金(2業種)の時間額を改正することを決定し、本日、官報公示を行いました。

1 愛知地方最低賃金審議会(会長 中山徳良)は、本年8月5日、愛知県の特定最低賃金の改正決定に係る諮問を受け、同年10月16日、愛知労働局長に対し、現行の愛知県特定最低賃金(2業種)の時間額を改正決定する旨の答申を行いました。

この答申を受けて愛知労働局長は、異議申出などの所要の手续を行い、本日(11月15日)、官報公示を行いました。

効力発生日は令和6年12月16日です。(裏面参照)

2 厚生労働省では、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の上げを図るため、「業務改善助成金」制度を設けています。詳しくは、別添のリーフレットをご参照ください。

3 そのほか、中小企業・小規模事業者の支援事業として、さまざまな経営・労務管理に関する課題に対してワン・ストップで無料相談に応じる「愛知働き方改革推進支援センター」や、年収の壁のために就業調整を図ることが想定される労働者の処遇改善と人手不足の解消を図るための「キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)」及び有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定等を増額改定し適用した場合の「キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)」制度を設けています。こちらも、詳しくは、別添のリーフレットをご参照ください。

「愛知県特定最低賃金」改正決定状況

令和 6 年 11 月 15 日官報公示

特定最低賃金名	現行最低賃金額 (時間額)	改正最低賃金額 (時間額)		
	効力発生日 令和 5 年 12 月 16 日	効力発生日 令和 6 年 12 月 16 日	引上額	引上率
製鉄業、製鋼・製鋼 圧延業、鋼材製造 業最低賃金	1,059 円 (参考)2	1,111 円	52 円	4.91%
輸送用機械器具 製造業最低賃金	1,028 円 (参考)2	1,081 円	53 円	5.16%

(参考)

- 1 愛知労働局ホームページ(<https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/>)においても情報提供しています。
- 2 「製鉄業、製鋼・製鋼圧延業、鋼材製造業」、「輸送用機械器具製造業」は、令和 6 年 10 月 1 日から同年 12 月 15 日まで、愛知県最低賃金 1,077 円が適用されます。
- 3 金額改正が行われていない特定最低賃金「染色整理業」、「はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業」、「計量器・測定器・分析機器・試験機、光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業」、「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」、「各種商品小売業」、「自動車(新車)、自動車部分品・附属品小売業」、「自動車(新車)小売業」は、令和 6 年 10 月 1 日から愛知県最低賃金 1,077 円が適用されています。

業務改善助成金

中小企業・小規模事業者の賃金上げを支援します！

生産性向上に資する設備投資等の費用の一部を助成します！

業務改善助成金とは...

事業場内で最も低い時間給（事業場内最低賃金）を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等（POSレジシステム導入、リフト付き福祉車両の導入、顧客管理情報のシステム化等）を行う場合に、その設備投資等にかかった費用の一部（**最大600万円**）を助成する制度です。

対象となる事業者

- ◆ 中小企業・小規模事業者
- ◆ 事業場内最低賃金1,077円以上1,127円以下
- ◆ 解雇・賃金引下げなど不交付事由がない事業者

支援内容

- ◆ 設備投資などに要する費用に助成率を乗じた金額を、助成上限額の範囲内で支給します。

（例）20万円のPOSレジシステムを購入した場合
支給額：20万円×3/4＝15万円



生産性設備導入例

- ◆ リフト付き福祉車両



フォークリフト



業務改善助成金コールセンター
電話 0120-366-440

厚生労働省ウェブサイト

「業務改善助成金」

最新の要綱・要領やQ&A（「生産性向上のヒント集」）、申請書作成ツールや業務改善助成金の活用事例集などを掲載しています。

業務改善助成金



最低賃金特設サイト

全国の地域別最低賃金や中小企業支援事業について掲載しているほか、サイト内の「賃金引き上げ特設ページ」では、賃金引き上げに向けた取組事例などを紹介しています。

最低賃金特設サイト



タスケくん

各業種における生産性向上設備導入例

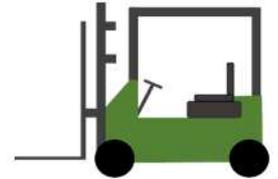
建設業

- 新型クレーンの導入
- 新型ボーリングマシンの導入
- コンクリートカッターの導入
- ステンレス製型枠の導入
- 施工管理システムの導入
- 建築見積システムの導入
- 監視カメラの導入



製造業

- フォークリフトの導入
- 梱包機の導入
- 充填機の導入
- 新型加工機械の導入
- デジタル検査機の導入
- 洗浄機の導入
- ベルトコンベアの導入



運送業

- デジタル式運行記録計（デジタルタコグラフ）の導入
- 貨物積み下ろし予約システムの導入
- フォークリフトの導入
- 洗浄機の導入
- 特殊用途自動車の導入
- タブレットの導入



小売業

- POSレジシステムの導入
- バーコードリーダー商品管理システムの導入
- ラベルプリンターの導入
- 自動釣銭機の導入
- 顧客管理システムの導入



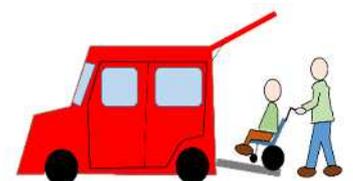
飲食業

- 配膳ロボットの導入
- セルフオーダーシステムの導入
- POSレジシステムの導入
- 食器洗浄機の導入
- 業務用全自動炊飯器の導入
- 全自動製氷機の導入
- 自動ゆで麺機の導入
- 券売機の導入



社会福祉業

- リフト付き福祉車両の導入
- パワーアシストスーツの導入
- 見守りセンサーの導入
- タブレットの導入
- インターカム（相互通信式構内電話）の導入



愛知働き方改革推進支援センターに 働き方改革は お任せください!



愛知働き方改革推進支援センター公式キャラクター

アイチロちゃん

整った労働環境を好むキレイ好きなキツネ。
愛知労働局の「愛」とキツネ文化から生まれました。



個別企業訪問相談

貴社を訪問し、専門家と対面相談



電話・来所相談

当センター内で専門家が
電話と来所の相談



セミナー開催・講師派遣

セミナー・WEBセミナーの実施開催



オンライン相談

公式LINEアカウントから
ご予約できます!

相談無料

社会保険労務士等の専門家が無料で相談対応等のご支援をいたします

こんなお悩みや課題は迷わずご相談ください

※これらは相談事例の一部です。
他の相談もOK。

- 就業規則見直し
- 賃金引上げに向けた取組み
- 活用可能な助成金
- 三六協定の締結・届出
- 同一労働同一賃金
- 人材不足対応(育成含む)
- 業務効率化から始めたい
- 時間外労働の上限規制

中小企業・個人事業主のための 無料相談窓口

愛知働き方改革推進支援センター



*当センターは、駐車場がございません。公共交通機関での来所を推奨いたします。
受付日時：月～金曜日(祝日等を除く) 午前9時～午後5時

電話	0120-006-802
E-mail	aichi@task-work.com
ファックス	052-364-9028
ホームページ	働き方改革推進支援センター

LINE 公式アカウント

気軽に相談してみよう!



QRコードを読み込むか、
お友達追加して下さい!

ID @aichirochan



愛知働き方改革推進支援センター 専門家による無料相談 申込票

お電話による申込



☎ **0120-006-802**

WEB フォームによる申込




会社名 事業所名		代表者名	
業 種		従業員数	名 <small>(うち 非正規雇用労働者)</small>
住 所	〒 -		
担当部署/役職	/	氏 名	
電話番号	() -	FAX 番号	() -
メールアドレス	@		
相談希望日時	第1希望 月 日 / 時から 第2希望 月 日 / 時から	<input type="checkbox"/> 電話で調整を希望	
相談方法 (どちらかに○)	※会社・事業所へ訪問 ・ センターへ来所		
相談内容 (ご希望内容にチェック)	<input type="checkbox"/> 働き方改革で何から手をつけたらよいか分からない <input type="checkbox"/> 働き方改革関連法への対応全般 <input type="checkbox"/> 生産性向上(業務効率化・IT活用) <input type="checkbox"/> 補助金・助成金制度の活用 <input type="checkbox"/> テレワーク勤務の導入 <input type="checkbox"/> 社員定着(退職防止) <input type="checkbox"/> 人材採用・人材確保 <input type="checkbox"/> 給与体系・賃金制度(評価制度) <input type="checkbox"/> 人材育成・教育訓練 <input type="checkbox"/> 労働時間管理(時間外労働他) <input type="checkbox"/> 長時間労働の是正 <input type="checkbox"/> 女性の活躍推進 <input type="checkbox"/> 有給休暇の取得義務化への対応 <input type="checkbox"/> 外国人の就労・受け入れ <input type="checkbox"/> 高齢者活用・再雇用 <input type="checkbox"/> 職場風土(コミュニケーション) <input type="checkbox"/> 同一労働同一賃金 <input type="checkbox"/> 36協定・就業規則の見直し等 <input type="checkbox"/> ハラスメント対策		
	<input type="checkbox"/> その他 ※特に相談したい内容がございましたら、こちらにご記入ください。		
この専門家相談を 知ったきっかけ	<input type="checkbox"/> 労働基準監督署からの紹介 <input type="checkbox"/> ハローワークからの紹介 <input type="checkbox"/> 労働局からの紹介 <input type="checkbox"/> 商工会議所・商工会からの紹介 <input type="checkbox"/> 会計事務所からの紹介 <input type="checkbox"/> 金融機関からの紹介 <input type="checkbox"/> ホームページを見て <input type="checkbox"/> 実施機関(タスクール Plus)の紹介 <input type="checkbox"/> その他()		

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

お問い合わせ先

愛知働き方改革推進支援センター (実施機関/株式会社タスクール Plus)

〒464-0855 愛知県名古屋千種区千種通 7-25-1 サンライズ千種 3 階 (タスクール内)

☎ **0120-006-802** ☎ **052-364-9028** ✉ **aichi@task-work.com**

※会社・事業所への訪問相談の申込期間 令和6年4月1日~令和7年3月7日

パート・アルバイトで働く方が

「年収の壁」を意識せず

に働ける環境づくりを後押しします。



パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識

年収106万円以上となることで、
厚生年金・健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

年収130万円以上となることで、
国民年金・国民健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

「106万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方の、
厚生年金や健康保険の加入に併せて、
手取り収入を減らさない取組^(※)
を実施する企業に対し、
労働者1人当たり最大50万円
の支援をします。

- (※) ・社会保険適用促進手当を支給
(社会保険料の算定対象外)
・賃上げによる基本給の増額
・所定労働時間の延長

「130万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方が、
繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、
収入が一時的に上がったとし
ても、事業主がその旨を証明
することで、
引き続き被扶養者認定が可能
となる仕組みを作ります。

▶ この他に「配偶者手当への対応」もあり、各対応の詳細は裏面をご覧ください。

年収の壁突破・総合相談窓口

 **0120-030-045**

(フリーダイヤル・無料)

受付時間 平日 8:30~18:15

(土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)はご利用いただけません。)

年収の壁に関する
厚生労働省HP



「106万円の壁」への対応

◆企業への支援【キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」】

詳細はこちら



労働者本人負担分の保険料相当額の手当支給や賃上げなどにより、壁を意識せず働ける環境づくりを行う企業を後押しするコースの新設。

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の 15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当)	1年目 20万円
② 賃金の 15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③ 賃金の 18%以上を増額	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

◆社会保険適用促進手当

事業主が被用者保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

<活用イメージ> 時給が上がり(年収104万→106万円)厚生年金・健康保険に加入した場合

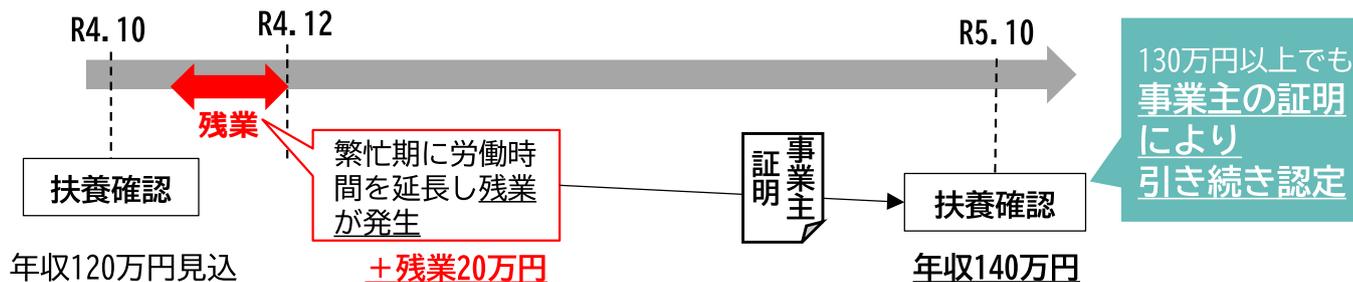


(※) 保険料は、厚生年金、健康保険(協会けんぽ)等の保険料率で計算した場合の労働者本人の負担額。
なお、手取り収入は税金については考慮していない。

「130万円の壁」への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

(例) 毎月10万円で働くパートの方が残業により一時的に収入増になった場合



配偶者手当への対応

詳細はこちら



企業の配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表しました。

年収の壁対策として

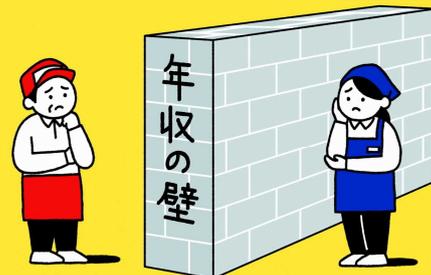
キャリアアップ助成金

労働者1人につき**最大50万円**助成します！

年収の壁対策の取り組みを行うことで、

労働者にとっては、「年収の壁」を意識せず働くことができ、
社会保険に加入することで、**処遇改善につながる！**

事業主の皆様においては、**人手不足の解消に！**



出典：政府広報オンライン (https://www.gov-online.go.jp/media/commercials/202312/video-270966.html)

キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」

※令和6年10月の社会保険の適用拡大に伴って、新たに加入対象となる労働者に対して以下の取組を行う場合、本助成金を活用できます。

○労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取組を行った事業主に助成します。

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当等)	1年目 20万円 (注)
② 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当等) 他	2年目 20万円 (注)
③ 賃金を 18%以上 増額 (労働時間延長による手取り増も含む)	3年目 10万円

(注) 1, 2年目は取組から6ヶ月ごとに支給申請 (1回あたり10万円支給)

◆社会保険適用促進手当

本人負担分の保険料相当額を上限として、社会保険料の算定対象としない取扱いを受けられる手当 (標準報酬月額10.4万円以下の者に限る)。

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。
※ (2) 4時間未満の延長の場合は、併せて基本給の増額が必要。
※ 1年目に(1)①、2年目に(2)の助成も受給可 (併用メニュー)。(上述を除き、1人に対して2つのメニューの助成は受けられません。)

※ 令和8年3月31日までの間に新たに社会保険の加入要件を満たし、加入する者への取り組みが助成対象になります。

【注意点】

対象となる労働者は、社会保険の加入日の6か月前の日以前から継続して雇用され、社会保険の加入要件を満たさない条件で就業していた者になります。

【手続き】

- ・助成金を受けるには、事前※にキャリアアップ計画書を都道府県労働局へ提出してください。
- ※本コースの場合、社会保険加入日の前日まで (令和6年10月1日加入の場合、同年9月30日まで)。
- ・取組を6か月間継続した後、2か月以内に支給申請してください (流れは裏面ご参照)。

対象者以外にも賃上げを行う場合の本助成金の活用方法

○非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定 (賃金テーブル等) を増額改定する場合、キャリアアップ助成金 (賃金規定等改定コース) を併用することもできます。

<例> **パート従業員全員 (40人) の時給を5%UP (例: 1,000円→1,050円) させる場合**

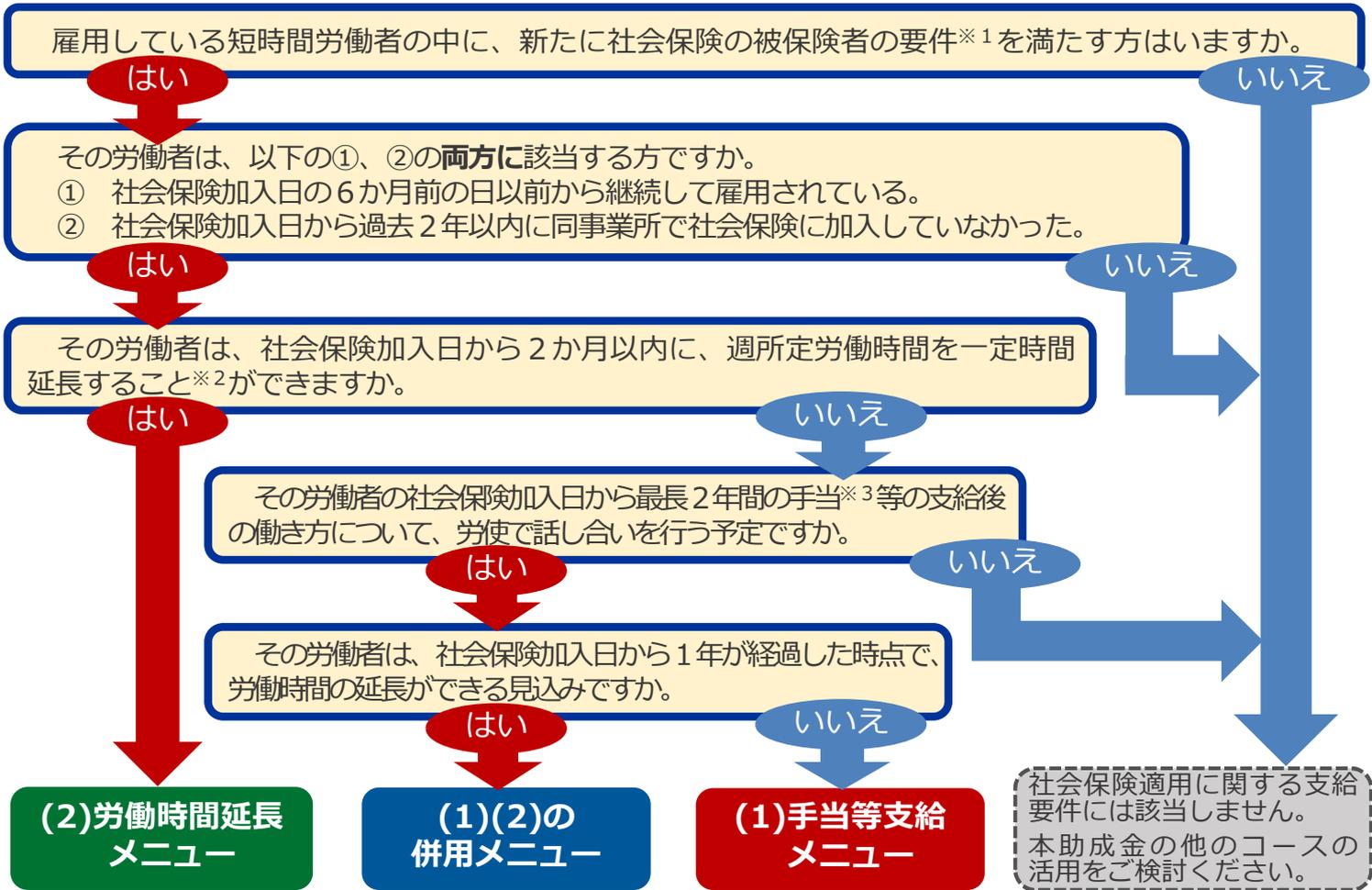
- ・新たに社会保険に加入するパート従業員 **8人**
 - うち、労働時間を延長できる **3人** ▶ 3時間延長 + 5%賃上げ ▶ **労働時間延長メニュー**
 - うち、労働時間の延長が難しい **5人** ▶ 5%賃上げ } ▶ **賃金規定等改定コース**
- ・既に社会保険に加入しているパート従業員 **32人** ▶ 5%賃上げ } ▶ **賃金規定等改定コース**

キャリアアップ助成金の別のコースを活用

【注意点】

改定後最低賃金の発効日以後、改定後最低賃金額までの賃金引上げ分は、助成金の要件である「賃上げの取組」に含めることはできません。

対象となる労働者をチェックしましょう！



- ※1 厚生年金保険の適用対象者（フルタイム従業員、週の所定労働時間及び月の所定労働日数がフルタイム従業員の4分の3以上の者）が常時101人以上（令和6年10月以降は51人以上）の企業等の場合、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上の者であること（学生、雇用見込み2か月未満の者を除く）。同適用対象者が常時100人以下（令和6年10月以降は50人以下）の企業等の場合、上述の厚生年金保険の適用対象者に該当する者であること。
- ※2 週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、表面の「(2)労働時間延長メニュー」をご覧ください。
- ※3 社会保険適用促進手当（標準報酬月額が10.4万円以下の者に対して、事業主が支給する場合、最長2年間、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない取り扱いとする手当）

キャリアアップ計画書※を事前に作成・提出しましょう！

※雇用保険適用事業所単位でキャリアアップ管理者を設置し、労働者代表者の意見を聞いて作成する計画のこと。

- 取組開始日の前日までに、キャリアアップ計画を作成し、管轄労働局へ提出してください。（不備があると当日の受理ができませんので、余裕を持ってご準備ください）



- キャリアアップ助成金の詳細については、都道府県労働局またはハローワークまでお問合せください。
- 各都道府県の働き方改革推進支援センターでも助成金に関する相談を受け付けています。最寄りのセンターの連絡先は
- 「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター）にもご相談いただけます。

年収の壁突破・総合相談窓口（フリーダイヤル・無料）



0120-030-045

受付時間 平日 8:30~18:15

（土日・祝日・年末年始（12/29~1/3）はご利用いただけません。）

厚生労働省公式HP



「キャリアアップ助成金」を活用して 従業員の賃金アップを図りませんか？



キャリアアップ助成金の「賃金規定等改定コース」とは、有期雇用労働者等※¹の基本給を定める賃金規定等※²を3%以上増額改定し、その規定を適用した事業主に対して、助成を行う制度です。

支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

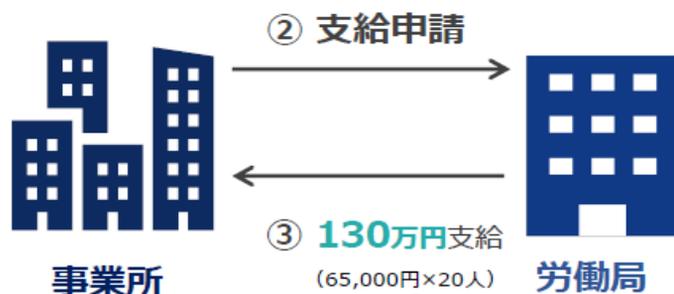
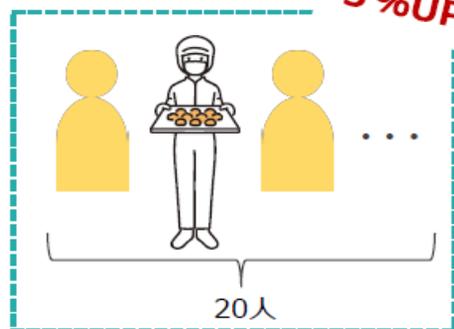
賃金引き上げ率 企業規模	3%以上5%未満	5%以上
中小企業	5万円	6万5,000円
大企業	3万3,000円	4万3,000円

1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人

助成例 中小企業の非正規雇用労働者のうち、
A部門で働く※³パートタイマー20人の基本給を5%以上引き上げた場合

① 賃上げ

A部門



※¹ 有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者を含む、いわゆる「非正規雇用労働者」を指します。

※² 賃金規定の他、「賃金テーブル」や「賃金一覧表」も増額改定の対象とみなします。

※³ 一部の非正規雇用労働者の賃金を増額する場合には、その区分が雇用形態別または職種別、その他合理的な理由（部門別等）に基づき区分されている場合に限り、対象労働者と認めます。

キャリアアップ助成金について
(厚生労働省ウェブサイト)



支給条件の詳細等については裏面へ

受給条件 以下の要件全てに当てはまる必要があります。

1 キャリアアップ計画の作成・提出

賃金規定等を増額改定する前日までに「キャリアアップ計画※4」を作成し、最寄りの労働局へ提出していること。

※4 労働者のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるための、今後の大まかなイメージを記載した計画のことです。

2 賃金規定等の適用

有期雇用労働者等の基本給を賃金規定等に定めていること。

3 賃金アップ（2の改定）

2の賃金規定等を3%以上増額改定し、改定後の規定に基づき6か月分の賃金を支給していること。

? 賃金規定等とは

以下のように、就業規則や労働協約において賃金額の定めがあるものです。※5

就業規則	例：第〇条（賃金） 契約社員およびパートタイマーの賃金を〇〇のとおり定める・・・
賃金規定	例：第〇条（賃金）賃金は、基本給、時間外手当、通勤手当とする。 第〇条（基本給）基本給は、時給によって定める。なお、その金額は本人の能力および経験等に応じ、〇級：〇〇円、〇級：〇〇円とする
賃金一覧表	例：【等級別】1級：〇〇〇円、2級：〇〇〇円、3級：〇〇〇円 【個人別】〇〇さん：〇〇〇円、××さん：××円、△△さん：△△円（匿名でも可）

※5 賃金規定等は、改定ではなく、新たに作成した場合でもその内容が、過去3か月の賃金実態からみて3%以上増額していることが確認できれば助成対象になります。

増額改定から申請までの流れ（賃金一覧表を新たに作成した場合）

有期雇用労働者等の基本給を時給、日給または月給に換算

金額の順に一覧表を作成

すべて※6の等級の金額を3%以上増額し、6か月分の賃金を支給した日の翌日から2か月間、支給申請ができます。

※6 既存の賃金規定等を改定する場合、対象労働者が位置づけられていない等級も、原則として増額している必要があります。

<賃金一覧表（時給換算の場合）>

等級	改定前時給	改定後時給
1	1,010円	1,050円
2	1,030円	1,070円
...
9	1,170円	1,210円
10	1,190円	1,230円

3%以上UP!

同一労働同一賃金に向けた取り組み

正社員とパート・契約社員・派遣労働者の間の不合理な待遇差は禁止されています（同一労働同一賃金）ので、賃金引き上げの際は、同一労働同一賃金にもご留意ください。

キャリアアップ助成金の申請方法や助成額など制度の詳細は、都道府県労働局または最寄りのハローワークまでお問い合わせください。