

建設業における時間外労働の上限規制 及び働き方改革の推進について

令和6年11月19日

青森働き方改革推進支援センター
特定社会保険労務士 伊藤昭治

- 1 賃金引上げをめぐる状況
- 2 建設業を取り巻く状況
- 3 時間外労働の上限規制
- 4 企業の取組事例
- 5 賃金引上げ・働き方改革で活用できる助成金について
- 6 長時間労働者の健康管理について

経済財政運営と改革の基本方針 2024

～賃上げと投資がけん引する成長型経済の実現～
(骨太方針2024)

令和6年6月 21 日

第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現
～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上～

- ・最低賃金を目標より早く全国加重平均1,500円とする
- ・非正規雇用労働者の同一労働同一賃金の更なる徹底

1 賃金引上げをめぐる状況

1. 豊かさを実感できる「所得増加」及び「賃上げ定着」

(1) 賃上げの促進

～略～

最低賃金は、2023年に全国加重平均1,004円となった。公労使三者で構成する最低賃金審議会における毎年の議論の積み重ねを経て、2030年代半ばまでに全国加重平均を1,500円となることを目指すとした目標について、より早く達成ができるよう、労働生産性の引上げに向けて、自動化・省力化投資の支援、事業承継やM&Aの環境整備に取り組む。今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げるなど、地域間格差の是正を図る。

～ 中略 ～

非正規雇用労働者について、希望者の正社員転換の促進、都道府県労働局・労働基準監督署による同一労働同一賃金の更なる徹底を進める。各種手当等の待遇差是正に関する調査等を踏まえ、ガイドラインの見直しを検討する。いわゆる「年収の壁」を意識せず働くことができるよう、「年収の壁・支援強化パッケージ」⁴の活用を促進するほか、被用者保険の適用拡大等の見直しに取り組む。

1 賃金引上げをめぐる状況

1. 豊かさを実感できる「所得増加」及び「賃上げ定着」

(1) 賃上げの促進

～続き～

建設業やトラック運送業の持続的・構造的賃上げに向け、改正建設業法と改正物流法に基づき、ガイドライン等を早期に示し、業界外も含めた周知の徹底、価格転嫁の円滑化を図るとともに、国及び地方自治体に加えて民間同士の取引についても、労務費の基準及び標準的運賃の活用を徹底する。くわえて、建設業については、公共工事設計労務単価の適切な設定、建設キャリアアップシステムの拡大、受発注者を実地調査する建設Gメンの体制強化により、トラック運送業については、トラックGメンの機能強化等により、処遇改善や取引適正化の取組を進める。旅客自動車運送事業については、運賃制度改正の周知や賃金水準の実態把握を行うとともに、業務効率化・省力化の取組を促す。

東奥日報社・ACP共同調査

・青森県内企業の74.3%が賃上げ
実施の意向を持っている

・平均賃上げ率3.5%

【東奥日報社・ACP共同調査(東奥日報6月23日)】

1 賃金引上げをめぐる状況

東奥日報社・ACP共同調査

◆ 県内企業**74.3%**賃上げを実施

◆ 賃上げ率 **推定平均3.53%**

◆ 賃上げを実施する理由

- ・ **職員の就労意欲・満足度向上** 72.8%
- ・ **物価高への対応** 56.4%
- ・ **離職防止・定着率向上** 55.6%

◆ 賃上げを実施しない理由

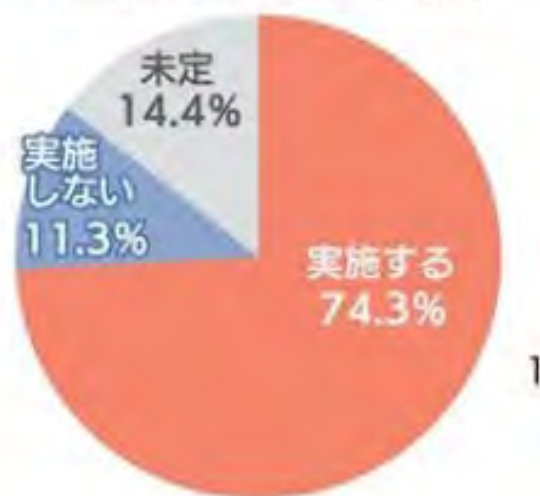
- ・ **電気・燃料費の高騰** 43.2%
- ・ **事業の先行き不安** 35.1%
- ・ **自社の業績悪化** 32.4%

【調査概要 青森県内331社回答(回答率67.1%) 回答業種 製造業、建設業70社
卸売業68社 小売業48社 運輸業22社 サービス業53社】

1 賃金引上げをめぐる状況

① 賃上げ実施の有無

※回答数331社。未回答社4社あり



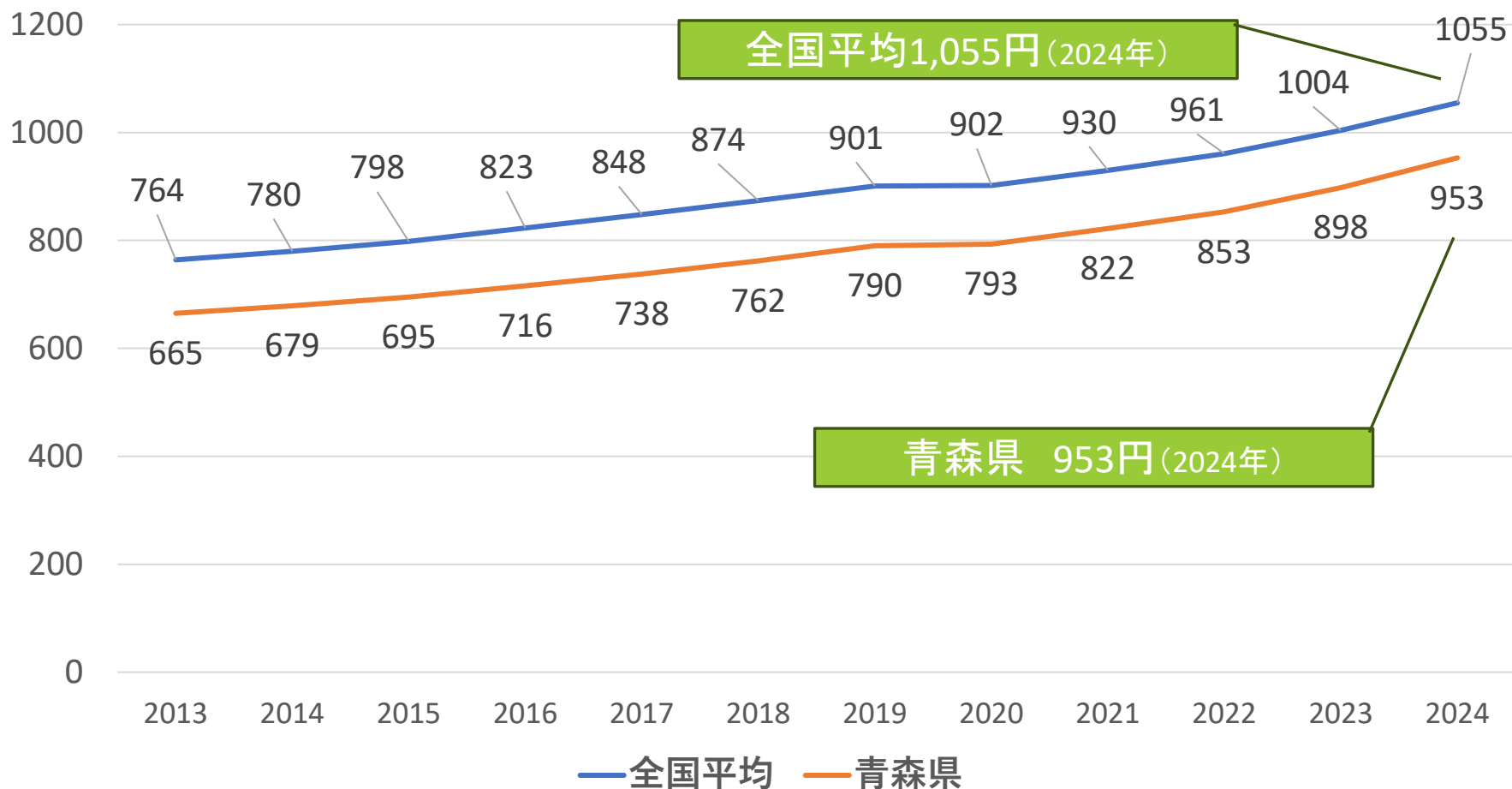
② 賃上げ率の分布



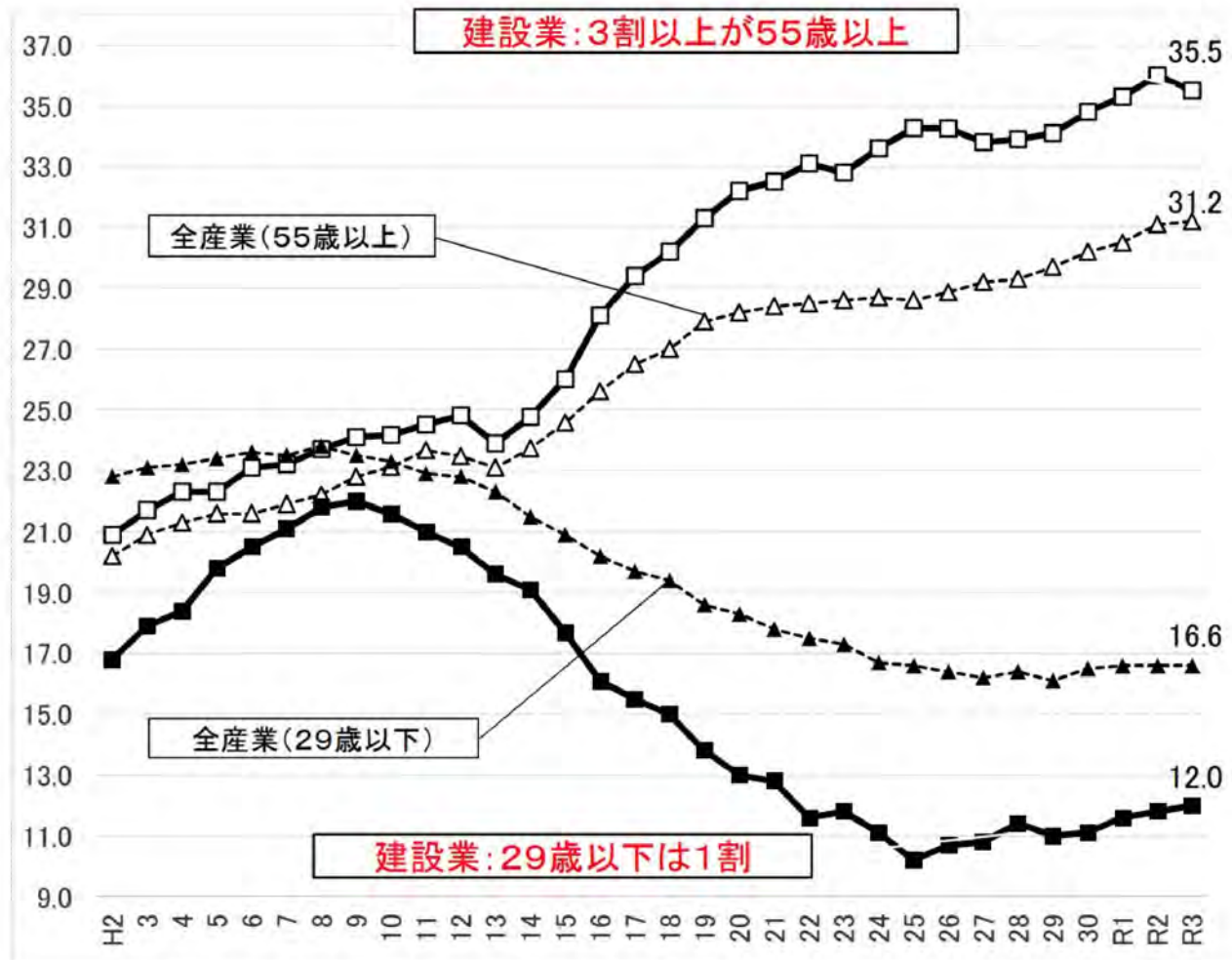
【東奥日報社・ACP共同調査】

1 賃金引上げをめぐる状況

最低賃金の推移（全国平均・青森県）

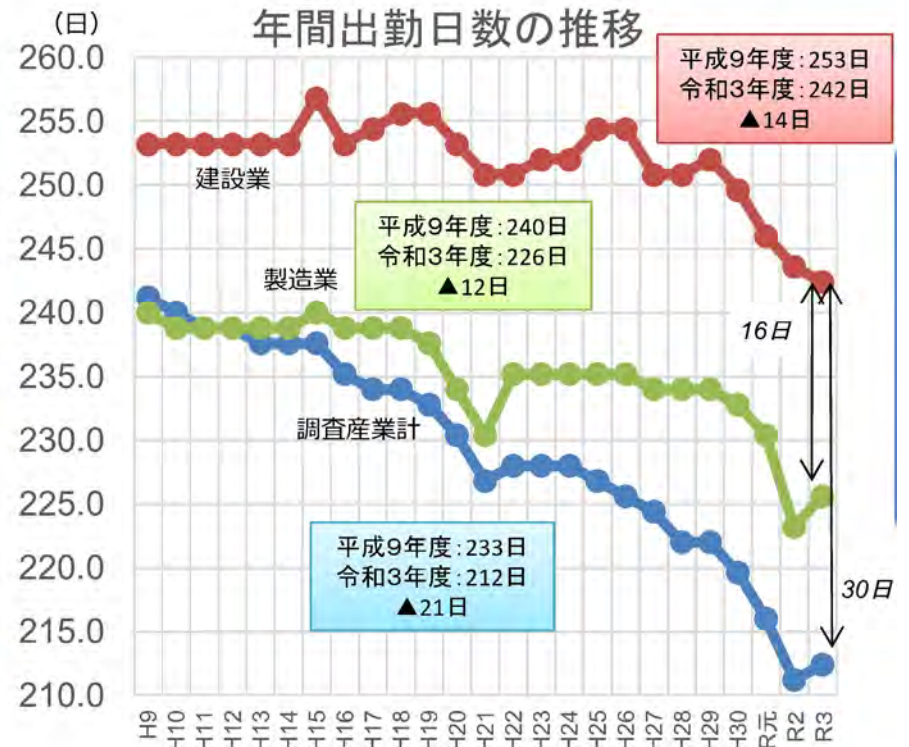
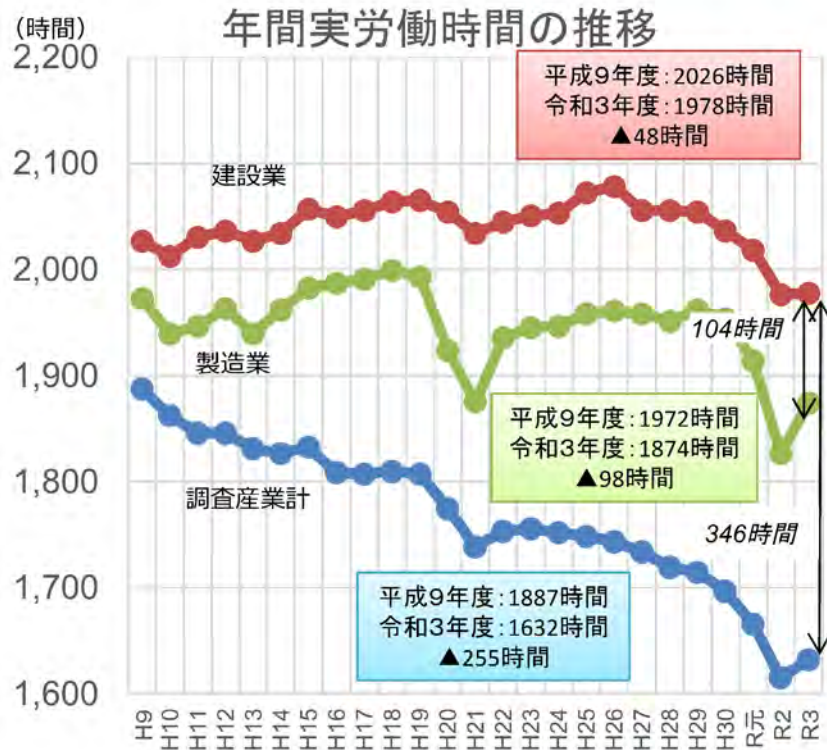


2 建設業を取り巻く状況(就業者数に占める年齢層)



※出典：国土交通省「最近の建設業を巡る状況について」 p.5 より

2 建設業を取り巻く状況(労働時間と出勤日数の現状)



出典: 国土交通省「最近の建設業を巡る状況について」 P7より

2 建設業を取り巻く状況

新規高等学校等卒業者職業紹介状況(令和6年6月) 青森労働局

令和6年3月の新規高等学校卒業者職業紹介状況

就職希望者 1,845人(過去最少)

県内希望 1,065人

県外希望 780人

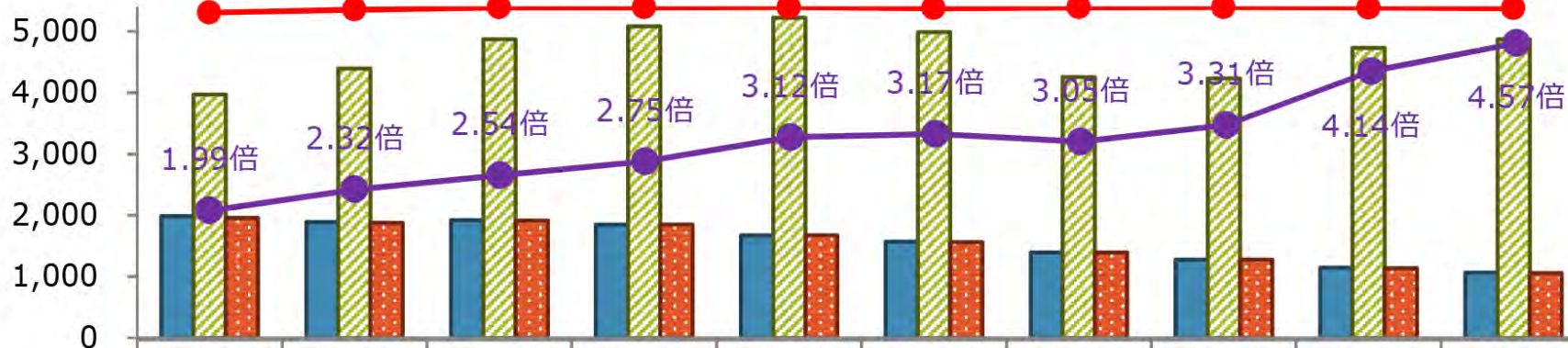
県内求人数 4,869人

有効求人倍率 4.57倍

青森県内の推移

就職希望者数・求人数・就職者数・求人倍率及び就職率(いずれも県内)の推移

(人) 98.2% 99.2% 99.8% 99.9% 99.9% 99.6% 99.9% 99.9% 99.8% 99.6%



H27.3卒 H28.3卒 H29.3卒 H30.3卒 H31.3卒 R2.3卒 R3.3卒 R4.3卒 R5.3卒 R6.3卒

就職希望者数	1,992	1,897	1,920	1,849	1,673	1,572	1,395	1,280	1,145	1,065
求人数	3,970	4,399	4,871	5,087	5,224	4,986	4,260	4,236	4,736	4,869
就職者数	1,957	1,881	1,917	1,847	1,672	1,566	1,393	1,279	1,143	1,061
求人倍率	1.99	2.32	2.54	2.75	3.12	3.17	3.05	3.31	4.14	4.57
就職率	98.2	99.2	99.8	99.9	99.9	99.6	99.9	99.9	99.8	99.6

3 時間外労働の上限規制(労働時間の考え方)

労働時間の考え方

- ・ 労働基準法における労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことをいう。使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。
- ・ 労働者を必ずしも現実に活動させていなくとも、使用者の指揮命令下にある時間であれば労働時間に当たる。
- ・ 労働時間か否かは個別判断であるが、労働時間の考え方そのものは、業種によって異なるものではない。

問題になりやすいケース

○ いわゆる「手待時間」

使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）は、労働時間に当たる。

○ 移動時間

直行直帰や、移動時間については、移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合には、労働時間に当たらない。

○ 着替え、作業準備等の時間

使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行う時間は、労働時間に当たる。

（労働時間となる例）①作業開始前の朝礼の時間、②作業開始前の準備体操の時間、③現場作業終了後の掃除時間

○ 安全教育などの時間

参加することが業務上義務付けられている研修や教育訓練を受講する時間は、労働時間に当たる。

（労働時間となる例）①新規入場者教育の時間、②K Yミーティングの時間

3 時間外労働の上限規制(全体像)

建設業の 上限規制 (2024. 4.1～)	1 原則 時間外労働：1か月45時間以内、1年360時間以内 (36協定 様式9号の3の2)
	2 臨時的な特別な事情がある場合【特別条項】 (36協定 様式9号の3の3) ① 時間外労働 : 1年720時間以内 時間外労働 : 1月45時間を上回る回数は年間6回まで 時間外労働+休日労働 : 1月100時間未満時間外労働
	② 災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合【新：特別条項】 ※時間外+休日労働の以下の規制は適用しない ☑ 月100時間未満 ☑ 2～6か月平均80時間以内
労働基準 法第33 条	非常災害等の理由による労働時間延長・休日労働時間延長・休日労働届・許可(労働基準法33条) 災害その他避けることのできない事由とは【許可基準】 地震、津波、風水害、雪害、爆発、火災等の災害への対応、(差し迫った恐れがある場合における事前の対応を含む)、急病への対応その他の人命又は公益を保護するための必要は認められます。 ※ 上記建設業の上限規制は適用されない
働き方改 革への対 応	○労働時間短縮の取組 ○過労死を発生させないための労務管理

3 時間外労働の上限規制

○時間外労働・休日労働等を行う手続きについて

令和6年4月1日から**36協定様式は4種類**になりました

災害時における復旧及び復興の事業に従事することが

見込まれる場合

特別条項なし

特別条項あり

様式第9号の3の2

様式第9号の3の3

見込まれない場合

特別条項なし

特別条項あり

様式第9号

様式第9号の2

▶【特別条項で定めることができる時間】

※災害時における復旧及び復興の事業に従事することが見込まれない場合

1か月	1年
100時間未満	720時間
・1か月100時間未満には「休日労働」が含まれます。 ・限度時間を超過して時間外労働を延長できるのは年6か月が限度となります。 ・時間外労働及び休日労働の合計は、2～6か月を平均して80時間以内とする必要があります。	

▶【特別条項で定めることができる時間】

※災害時における復旧及び復興の事業に従事することが見込まれる場合

1か月	1年
—	720時間
・限度時間を超過して時間外労働を延長できるのは年6か月が限度となります。	

3 時間外労働の上限規制

○時間外労働・休日労働等を行う手続きについて

除雪業務が行われて時間外・休日労働が1か月100時間を超える見込みがある場合は、次の届出で対応が可能

・36協定(様式9号の3の3)(記載例参照)

○時間外・休日労働120時間(※)までは36協定の次の欄で対応が可能(厚労省記載例)

「②災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合」

※「120時間」は厚労省36協定記載例から引用

3 時間外労働の上限規制など

○36協定記載例

時間外労働に関する協定届（特別条項） 休日労働

様式第9号の3の3（第70条関係）

臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。 ①については100時間未満に限る。)					1年 (時間外労働のみの時間数。 720時間以内に限定。)			
			延長することができる時間数		限度時間を超えて労働させることができる回数 (6回以内に限る。)	延長することができる時間数及び休日労働の時間数		限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	延長することができる時間数		起算日 (年月日)	2024年4月1日	
			法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)		法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)		法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)		限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	
① 工作物の建設の事業に従事する場合	突発的な仕様変更への対応 納期のひっ迫への対応	現場作業	15人	6時間	6時間	4回	80時間	80時間	25%	550時間	550時間	25%	
	大規模な施工トラブル対応	施工管理	10人	6時間	6時間	4回	60時間	60時間	25%	500時間	500時間	25%	
② 災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合 (併せて、①の事業にも従事する場合、①の事業に従事する時間も含めて記入すること。)	維持管理契約に基づく 災害復旧の対応	現場作業	8人	7時間	7時間	4回	120時間	120時間	25%	700時間	700時間	25%	
	自治体からの要請に基づく 復旧工事の対応	施工管理	5人	7時間	7時間	3回	110時間	120時間	25%	700時間	700時間	25%	
限度時間を超えて労働させる場合における手続		労働者代表に対する事前申し入れ											
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置		(該当する番号) ①	(具体的内容) 対象労働者への医師による面接指導の実施										
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならないが、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと（災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。）													
<input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)													

協定の成立年月日 2023年3月29日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の
職名 経理担当事務員
氏名 山田 花子

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（投票による選挙）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。

(チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

(チェックボックスに要チェック)

2024年3月29日

使用者 職名 代表取締役
氏名 田中太郎

3 時間外労働の上限規制など

○時間外労働・休日労働等を行う手続きについて

除雪業務等災害復旧・復興対応により時間外・休日労働が特別条項(1か月120時間)を超えた場合は次の届出ができます

3 3 条届（様式第6号（第13条第2項関係））の届出

「非常災害等の理由による労働時間延長・休日労働届」

3 時間外労働の上限規制など

○非常災害等の理由による労働時間延長・休日労働届

非常災害等の理由による労働時間延長・休日労働届（例）

非常災害等の理由による 労働時間延長 許可申請書
 休日労働 届

様式第6号（第13条第2項関係）

事業の種類	事業の名称	事業の所在地	
建設業	青森監督安全建設㈱	青森市長島○丁目1-1	
時間延長を必要とする事由	時間延長を行う期間及び延長時間	労働者数	
【記入例1】 令和○年○月○日発生した豪雪について、○○県道○○地区の除排雪作業を行った。 降雪により交通等の社会生活への重大な影響が予測される状況のため実施した。 ○○市豪雪災害対策本部 ○年1月25日設置。	令和○年1月25日 22時から 2月1日 2時まで （別添1のとおり）	5名 ※ 豪雪災害対策本部設置中のため、賃金締切日までの分を提出	
【記入例2】 令和○年○月○日発生した豪雪について、通常为社会生活の停滞を招く恐れがあるため、▲▲県道▲▲地区の除排雪作業を行った。 予め定められた条件を満たした場合に除雪を行う、○○市との契約により実施した。	令和○年2月20日 23時から 2月21日 6時まで （別添2のとおり）	5名	
休日労働を必要とする事由	休日労働を行う年月日	労働者数	
【記入例3】 人命への危険がある、倒壊のおそれのある住宅等の除排雪作業を行った。	令和○年2月25日 10時から17時まで （計6時間） （別添3のとおり）	5名	

令和○年 ○月 ○日

職名 青森監督安全建設㈱ 代表取締役
 使用者 氏名 青森 太郎

○○労働基準監督署長 殿

備考 「許可申請書」と「届」のいずれか不要の文字を削ること。

3 時間外労働の上限規制など

○非常災害等の理由による労働時間延長・休日労働届

豪雪災害対策本部設置により6日間
非常災害の理由による時間外労働
(添付書類)

【記入例1 別添1】				
〇〇県道〇〇地区除雪班				
担当者	日	開始時刻	終了時刻	労働時間
浅虫 一男	1月25日	22:00	2:00	4:00
	1月26日	22:00	2:00	4:00
	1月27日	23:00	2:00	3:00
	1月28日	23:00	2:00	3:00
	1月29日			0:00
	1月30日	23:00	2:00	3:00
	1月31日	23:00	2:00	3:00
	合計			

委託契約により1日間
非常災害の理由による時間外労働
(添付書類)

【記入例2 別添2】				
▲▲県道▲▲地区除雪班				
担当者	日	開始時刻	終了時刻	労働時間
合浦 一男、 合浦 二郎、 合浦 三郎、 堤町 一郎、 堤町 二郎	2月20日	23:00	6:00	7:00
合計				7:00

倒壊のおそれのある住宅等の除排雪
非常災害の理由による休日労働
(添付書類)

【記入例3 別添3】				
〇〇住宅除排雪班				
担当者	日	開始時刻	終了時刻	労働時間
合浦 一男、 合浦 二郎、 合浦 三郎、 堤町 一郎、 堤町 二郎	2月25日	10:00	17:00	6:00
合計				6:00

3 時間外労働の上限規制など

○非常災害等の理由による労働時間延長・休日労働届

4 災害その他避けることのできない事由とは（許可基準）

- (1) 単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認められません。
- (2) 地震、津波、風水害、雪害、爆発、火災等の災害への対応（差し迫った恐れがある場合における事前の対応を含む。）、急病への対応その他の人命又は公益を保護するための必要は認められます。例えば、災害その他避けることのできない事由により被害を受けた電気、ガス、水道等のライフラインや安全な道路交通の早期復旧のための対応、大規模なリコール対応は含まれます。
- (3) 事業の運営を不可能とさせるような突発的な機械・設備の故障の修理、保安やシステム障害の復旧は認められますが、通常予見される部分的な修理、定期的な保安は認められません。例えば、サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応は含まれます。
- (4) 上記（2）及び（3）の基準については、他の事業場からの協力要請に応じる場合においても、人命又は公益の確保のために協力要請に応じる場合や協力要請に応じないことで事業運営が不可能となる場合には、認められます。

労働基準法第33条に関するQ&A

Q1 許可基準（2）の「雪害」は、 どういうものが、当てはまるのでしょうか。

A1 「雪害」については、道路交通の確保等人命または公益を保護するために除雪作業を行う臨時の必要がある場合が該当します。

具体的には、例えば、以下のような場合が含まれます。

- ①安全で円滑な道路交通の確保ができないことにより通常の社会生活の停滞を招くおそれがあり、国や地方公共団体等からの要請やあらかじめ定められた条件を満たした場合に除雪を行うこととした契約等に基づき除雪作業を行う場合
- ②人命への危険がある場合に住宅等の除雪を行う場合
- ③降雪により交通等の社会生活への重大な影響が予測される状況において、予防的に対応する場合

4 企業の取組事例①

◆働き方のポイント

建設業のイメージを覆す改革で100年企業への成長を図る

○グループで作業に当たる

・時間単位の年休制度を設け、一人が年休を取得する際には他の現場から応援が行う体制ができあがっている

○ICT建機の導入

・ICT建機を導入し、作業の自動化で少ない人数で効率よい作業の実施

○残業0Hと年休取得率100%達成

駿河重機建設(株)(静岡県静岡市)

・総合建設業 ・従業員数35名

改革ストーリーは
Webで!



4 企業の取組事例②

◆働き方のポイント

働き方改革に取り組み、社員と家族が安心して働ける企業を作る

○働き方改革の意義と必要性を理解して改善

○助成金を活用して働き方改革を実現

・業務改善助成金を活用してフォークリフトを購入

働き方改革推進支援助成金を活用して積算・工程管理・労務を一体的に管理するシステムを導入

○未経験者や女性が働きやすい職場づくり

・安全で効率的な作業環境により未経験者や女性が働きやすい職場となった

なかじま建設(有)(富山県射水市)

・総合足場仮設業 ・従業員数14名

改革ストーリーは
Webで!



4 企業の取組事例③

◆働き方のポイント

経営労務診断を活用した働き方改革の加速と人を大切に
する企業の実現へ

○社労士診断認証制度を活用した経営労務診断の実施

○男子社員の育児休業取得率向上

・2022年12月まで述べ人数13名が取得

○1級建築士資格取得支援制度

・リスクリング志向が高まり、専門人材の育成により生産性
向上につながった

真柄建設(株)(石川県金沢市)

・総合工事業(建設工事・土木工事) ・従業員数258名

改革ストーリーは
Webで!



5 賃金引上げ・働き方改革で活用できる助成金について 業務改善助成金（8コマのうち1コマ）

令和6年度業務改善助成金のご案内

申請期限：令和6年12月27日
（事業完了期限：令和7年1月31日）

業務改善助成金とは？

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金
の引き上げ計画



設備投資等の計画
機械設備導入、コンサルティング、人材育成・教育訓練など



業務改善助成金を支給
（最大600万円）

※ 事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

対象事業者・申請の単位

- ・ 中小企業・小規模事業者であること
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと



別々に
申請



以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、（工場や事務所などの労働者がいる）**事業場ごとに申請**いただきます。

5 賃金引上げ・働き方改革で活用できる助成金について 業務改善助成金（8コマのうち2コマ）

対象となる設備投資など

助成対象事業場における、**生産性向上に資する設備投資等**が助成の対象となります。
また、一部の事業者については、**助成対象となる経費が拡充されます。**

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	<ul style="list-style-type: none">POSレジシステム導入による在庫管理の短縮リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	顧客管理情報のシステム化

助成対象経費の具体例について、詳しくは、リーフレット中面（生産性向上のヒント集）をご覧ください。

助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、いずれか安い方の金額となります。

<例>

- 事業場内最低賃金が898円
→助成率9/10
- 8人の労働者を988円まで引上げ（90円コース）
→助成上限額450万円
- 設備投資などの額は600万円

540万円
(=600万円×9/10)

(設備投資費用×助成率)

>

450万円
(=助成上限額)

(90円コースの助成上限額)

➡ **450万円**が支給されます。

申請の流れや注意事項は
裏面をチェック！

助成上限額や助成率などの
詳細は中面をチェック！

5 賃金引上げ・働き方改革で活用できる助成金について 業務改善助成金（8コマのうち3コマ）

助成上限額・助成率

助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2～3人	50万円	90万円
		4～6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上※	120万円	130万円
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2～3人	70万円	110万円
		4～6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上※	180万円	180万円
60円コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2～3人	90万円	160万円
		4～6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上※	300万円	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

助成率

900円未満	9/10
900円以上 950円未満	4/5(9/10)
950円以上	3/4(4/5)

() 内は生産性要件を満たした事業場の場合

特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が950円未満である事業者
② 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント*以上低下している事業者

*「%ポイント（パーセントポイント）」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

物価高騰等要件に該当する事業者は、一定の自動車の導入やパソコン等の新規導入が認められる場合がございます。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

5 賃金引上げ・働き方改革で活用できる助成金について 業務改善助成金（8コマのうち4コマ）

「引き上げる労働者数」の数え方

- ▶ 事業場内最低賃金である労働者
- ▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げることにより、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。

（ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。）

<例：事業場内最低賃金950円の事業場で30円コースを申請する場合>

- A：事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に**算入可**
- B：申請コース以上賃金を引き上げていないので、**算入不可**
- C：Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、**算入可**
- D：既に引上げ後の事業場内最低賃金以上なので、**算入不可**



<事業場内最低賃金とは？>

事業場で最も低い時間給を指します。
（ただし、業務改善助成金では、雇入れ後3か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。）

事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月頃に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。

ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

5 賃金引上げ・働き方改革で活用できる助成金について 業務改善助成金（8コマのうち5コマ）

助成対象経費の特例

特例事業者のうち、②物価高騰等要件に該当する場合、通常は、助成対象となる生産性向上に資する設備投資等として認められていないパソコン等や一部の自動車も助成対象となります（パソコン等は新規導入に限ります）。

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②のみ)
生産性向上に資する設備投資等	○	○
生産性向上に資する設備投資等のうち、 ・ 定員7人以上または車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車 ・ PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入	×	○



5 賃金引上げ・働き方改革で活用できる助成金について 業務改善助成金（8コマのうち6コマ）

助成対象経費の具体例

助成対象経費の具体例は、「生産性向上のヒント集」や厚生労働省ウェブサイトに掲載されています。

生産性向上のヒント集

業務改善助成金を活用し、業務の効率化や働き方の
た事例をまとめた冊子を作成しております。
業務改善助成金の申請に際して、参考としていた

「生産性向上のヒント集」の表紙とQRコードが示されています。QRコードは、ヒント集のダウンロードや詳細情報へのリンクを示しています。



生産性向上のヒント集 検索

「生産性向上のヒント集」の検索ページには、具体的な事例が紹介されています。

- 事例2** 配膳ロボットの導入により料理の運搬業務の効率化
 - 【所在地】埼玉県 【従業員数】11人 【事業内容】飲食業
 - 【課題と対応】アルバイトの急増と客が定数以上の注文がある店舗を一度に2店舗（計7）での配膳しなくてはならなかったため、特に配膳にあつてはより多くの配膳ができていない状態でした。
 - 【経費】配膳ロボット1台（約10万円）
 - 【効果】配膳業務の効率化により、アルバイトの急増に対応できるようになりました。
- 事例7** リフト付き福祉車両、洗濯機付き洗濯機、大容量冷凍庫の導入により、車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯業務が効率化
 - 【所在地】千葉県 【従業員数】10人 【事業内容】障害者福祉事業
 - 【課題と対応】車椅子利用者への送迎に悩んで行先まで行って人だけで行けなければならなかった。また、洗濯機には車椅子が入れず、洗濯機の手入れも手動と掃除機がつかず、洗濯機は作業が小さいと車椅子で入れられずに行けなかった。そのため、車椅子の導入による業務効率化を図りました。
 - 【経費】洗濯機付き洗濯機1台（約10万円）、大容量冷凍庫1台（約10万円）、リフト付き福祉車両1台（約10万円）
 - 【効果】車椅子利用者の送迎、買い出しの負担が軽減され、洗濯機の手入れも車椅子で対応できるようになりました。

賃金引き上げに当たっての注意点

- 地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**発効日の前日**までに引き上げていただく必要があります。
- 引き上げ後の事業場内最低賃金額と同額を就業規則等に定めていただく必要がございます。
- 令和6年度より、複数回に分けての事業場内最低賃金の引き上げは認められなくなりましたので、ご注意ください。

(例) 10月1日に新しい地域別最低賃金（1,000円→1,050円）が発効される場合

発効日の前日（9月30日）までに事業場内最低賃金の引き上げ（1,005円→1,050円）を完了（※）

対象！

発効日の当日（10月1日）に事業場内最低賃金の引き上げ（1,005円→1,050円）を実施

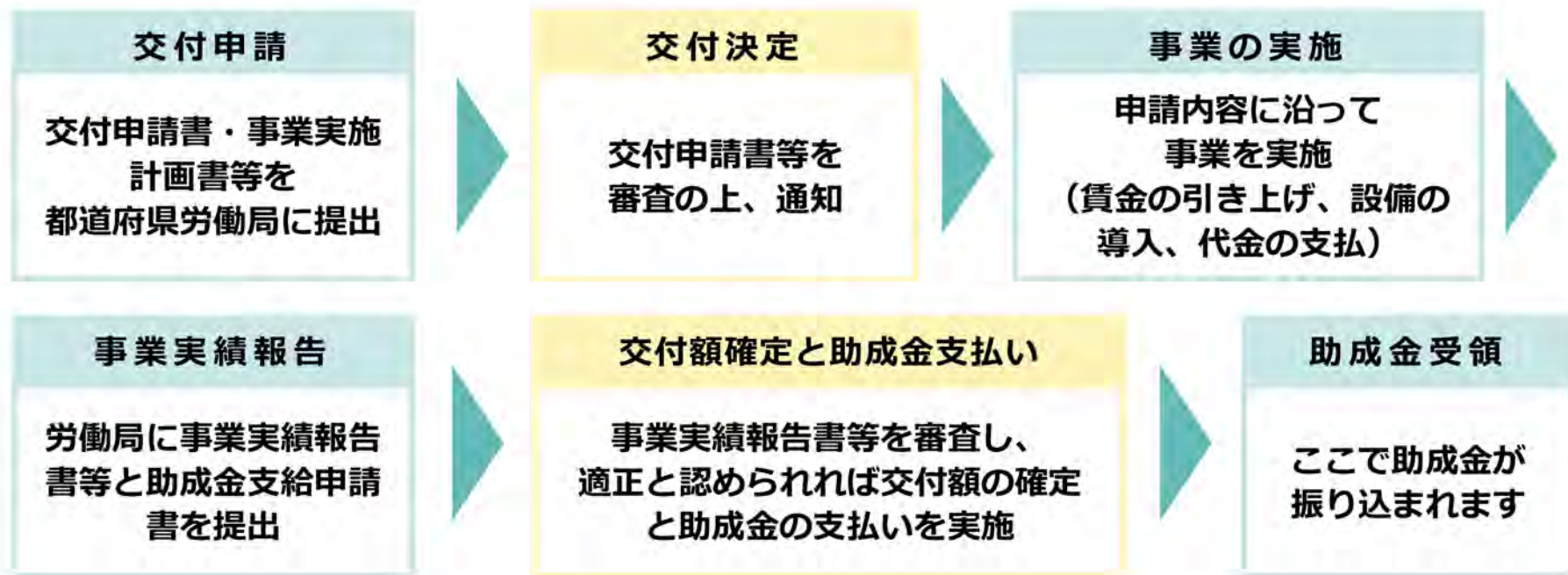
対象外

※ 併せて、就業規則等に事業場内最低賃金が1,050円である旨、定めていただく必要があります。

5 賃金引上げ・働き方改革で活用できる助成金について 業務改善助成金（8コマのうち7コマ）

助成金支給の流れ

事業場所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行っていただきます。労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施してください。事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行っていただくと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。



5 賃金引上げ・働き方改革で活用できる助成金について 業務改善助成金（8コマのうち8コマ）

注意事項・お問い合わせ等

注意事項

- ・ 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- ・ 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- ・ 交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は助成の対象となりません。
- ・ 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。

令和5年度からの主な変更点

- ・ 生産量要件や関連する経費が終了しました。
- ・ 事業完了期限が、2025（令和7）年1月31日※になりました。
※やむを得ない事由がある場合は、理由書の提出により、2025（令和7）年3月31日とできる場合がございます。
- ・ 令和6年度から同一事業場の申請は年1回までとなりました。

参考ウェブサイト

- ・ **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。
- ・ **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。

お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 8:30～17:15）

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）です

（参考）働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

日本政策金融公庫
店舗検索



業務改善助成金

検索



最低賃金特設サイト

検索



5 賃金引上げ・働き方改革で活用できる助成金について 業務改善助成金（活用事例）

業務改善助成金

事例 15 トランシーバーと清掃用カート 導入による清掃作業の効率化



企業概要 [所在地] 岩手県 [従業員] 71人 [事業内容] 宿泊業

背景 設備・機器不足により清掃業務が非効率に



課題

客室清掃員同士及びフロントスタッフ間の連絡を廊下の内線電話で行っており、中々連絡が取れずにタイムロスが生じていた。清掃を行う7フロアに対して必要資材を運搬する清掃用カートが3台しかなく、清掃用カート不足により作業効率が悪かった。



必要としていた対応

トランシーバーと清掃用カートを導入し、業務効率化を図りたい。

取組の内容と成果 清掃作業の効率化 1日1時間の作業時間短縮



内容

トランシーバーと清掃用カートを導入し、従業員間の情報共有と清掃作業を効率化した。



成果

客室清掃員及びフロントスタッフ間での連絡・連携がトランシーバーを通してスムーズに行えるようになった。7フロアに対して6台の清掃用カートを用意することで、清掃用カート不足が解消され、無駄な動線や移動がなくなった。また、客室清掃員が個別に必要資材を清掃用カートに積載可能となり、アメニティ管理が効率化された。客室清掃員チーム全体で1日1時間の作業時間が短縮出来た。

賃金引上げ実績

- ・利用したコース：
30円コース
- ・引上げ労働者数：
4人
- ・事業場内最低賃金：
830円から
860円へ引上げ

活用事例

業務改善助成金



改善の OnePoint

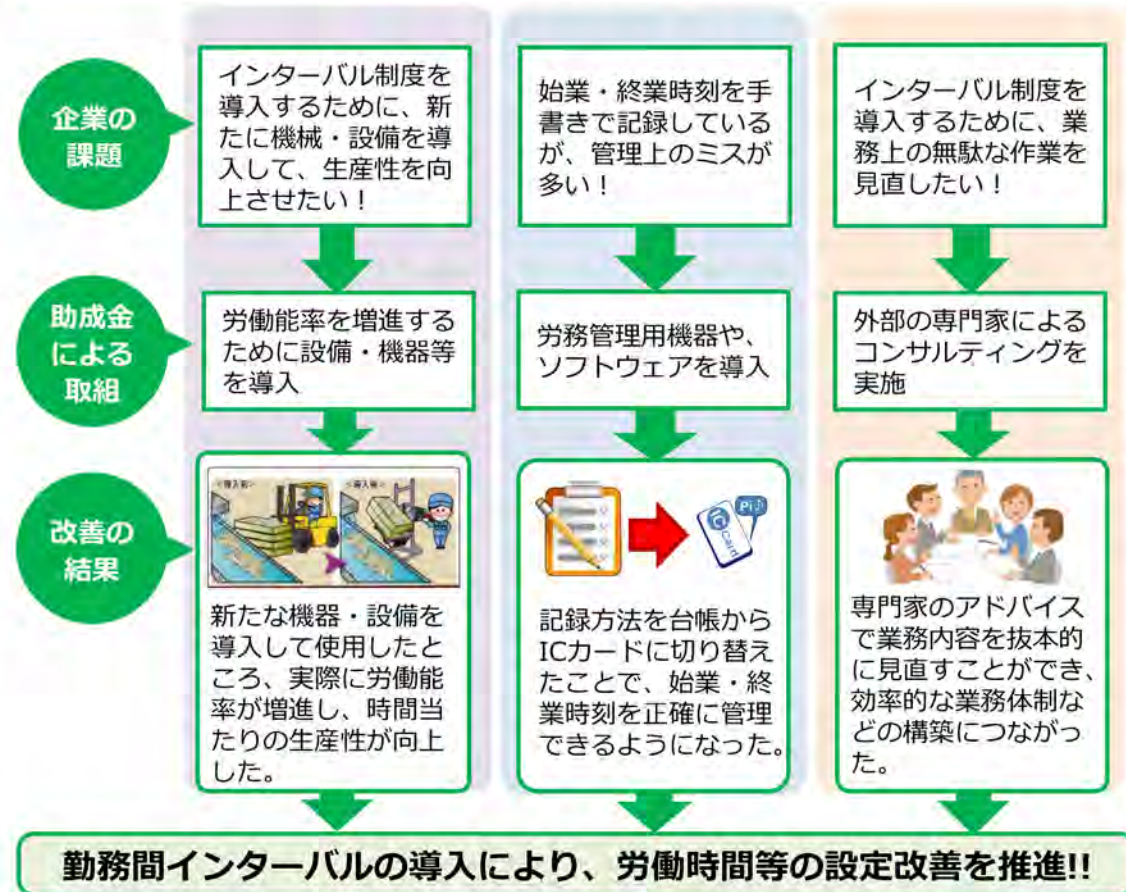
現状は人手不足ではないが、今後、業界全体の人材不足による採用難が起こることを想定すると、労働力確保は中長期的な課題であると考えている。そのため、省力化に向けて、フロントのキャッシュレス化、配膳ロボットの導入等、デジタル化を推進したい。

5 賃金引上げ・働き方改革で活用できる助成金について 「働き方改革推進支援助成金」勤務時間インターバル導入コースのご案内

「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休憩時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもので、**平成31年4月から**、制度の導入が**努力義務化**されています。

このコースでは、勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。是非ご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出
(締切：**11月29日(金)**)



交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
(令和7年1月31日(金)まで)



労働局に支給申請
(申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または令和7年2月7日(金)のいずれか早い日となります。)

(注意)本助成金は国の予算額に制約されるため、11月29日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

5 賃金引上げ・働き方改革で活用できる助成金について 「働き方改革推進支援助成金」勤務時間インターバル導入コース助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主（※1）であること。
2. 36協定を締結しており、原則として、過去2年間において月45時間を超える時間外労働の実態があること。（※2）
3. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
4. 以下のいずれかに該当する事業場を有すること。
 - ① 勤務時間インターバルを導入していない事業場
 - ② 既に休憩時間数が9時間以上の勤務時間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場
 - ③ 既に休憩時間数が9時間未満の勤務時間インターバルを導入している事業場

（※1）中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A	
	資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業（※3）	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

（※2）基本的には1月45時間を超える時間外労働の実態があれば、要件を満たすこととなりますので、詳細はお問い合わせください。

（※3）医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設、介護医療院については常時使用する労働者数が300人以下の場合は、中小企業事業主に該当します。

助成対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修（※4）
 - ② 労働者に対する研修（※4）、周知・啓発
 - ③ 外部専門家によるコンサルティング
 - ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
 - ⑤ 人材確保に向けた取組
 - ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新（※5）
 - ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新（※5）
- （※4）研修には、勤務時間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。
（※5）原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

成果目標

以下の「成果目標」の達成を目指して取組を実施してください。

- **新規導入**【対象事業主4.①に該当する場合】
新規に所属労働者の半数を超える労働者を対象とする勤務時間インターバルを導入すること。
- **適用範囲の拡大**【対象事業主4.②に該当する場合】
対象労働者の範囲を拡大し、所属労働者の半数を超える労働者を対象とすること。
- **時間延長**【対象事業主4.③に該当する場合】
所属労働者の半数を超える労働者を対象として休憩時間数を2時間以上延長して、9時間以上とすること。
上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を助成します。

【助成額最大580万円】

【表1】新規導入に該当するものがある場合

休憩時間数(※6)	補助率(※7)	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	100万円
11時間以上	3/4	120万円

【表2】適用範囲の拡大・時間延長のみの場合

休憩時間数(※6)	補助率(※7)	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	50万円
11時間以上	3/4	60万円

- （※6）事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務時間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指します。
（※7）常時使用する労働者数が30人以下かつ、「支給対象となる取組」で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5となります。

● **賃金引上げの達成時の加算額**
(常時使用する労働者数が30人以下の場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上 引上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円 (上限300万円)
5%以上 引上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円 (上限480万円)

(常時使用する労働者数が30人を超える場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上 引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円 (上限150万円)
5%以上 引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円 (上限240万円)



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している
「申請マニュアル」や「申請様式」は、
こちらからダウンロードできます。



5 賃金引上げ・働き方改革で活用できる助成金について 働き方改革推進支援助成金（事例）

勤務間インターバルコースに関する事例

事例10 土木工事積算システムの更新による積算業務の効率化

企業概要

【所在地】高知県 【従業員数】9人 【事業内容】総合工事業

課題と対応

積算業務は現場作業員が作業を終えた定時以降に実施していたため、工期末等の繁忙期には長時間の残業が発生していました。そこで、積算業務の時間を短縮し残業時間を削減したいと考えました。

実施概要

業務効率化を検討する中で、助成金を活用して、土木工事積算システムを更新しました。

積算業務の時間を短縮したい（代表者）



実施結果

- 積算システム内での検索機能が増えて新工事の積算時に過去の類似工事との比較検証が容易になって精算精度が高まり、より適正な積算値を算出できるようになりました。
- 積算業務担当者の作業時間が月に2時間程度削減されました。

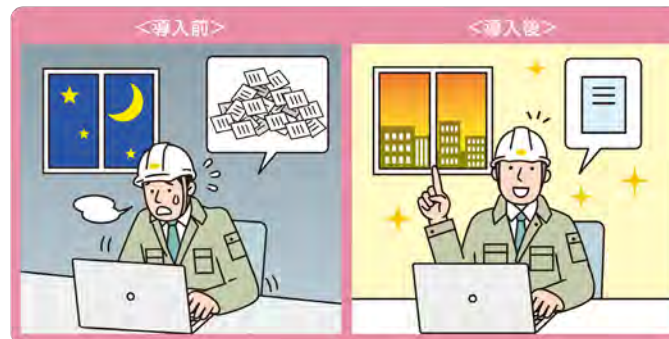
成果

就業規則を改定し11時間以上の勤務間インターバルを新規導入しました。

助成金活用のきっかけ

同業者、取引先、銀行、親類、知人からの提案

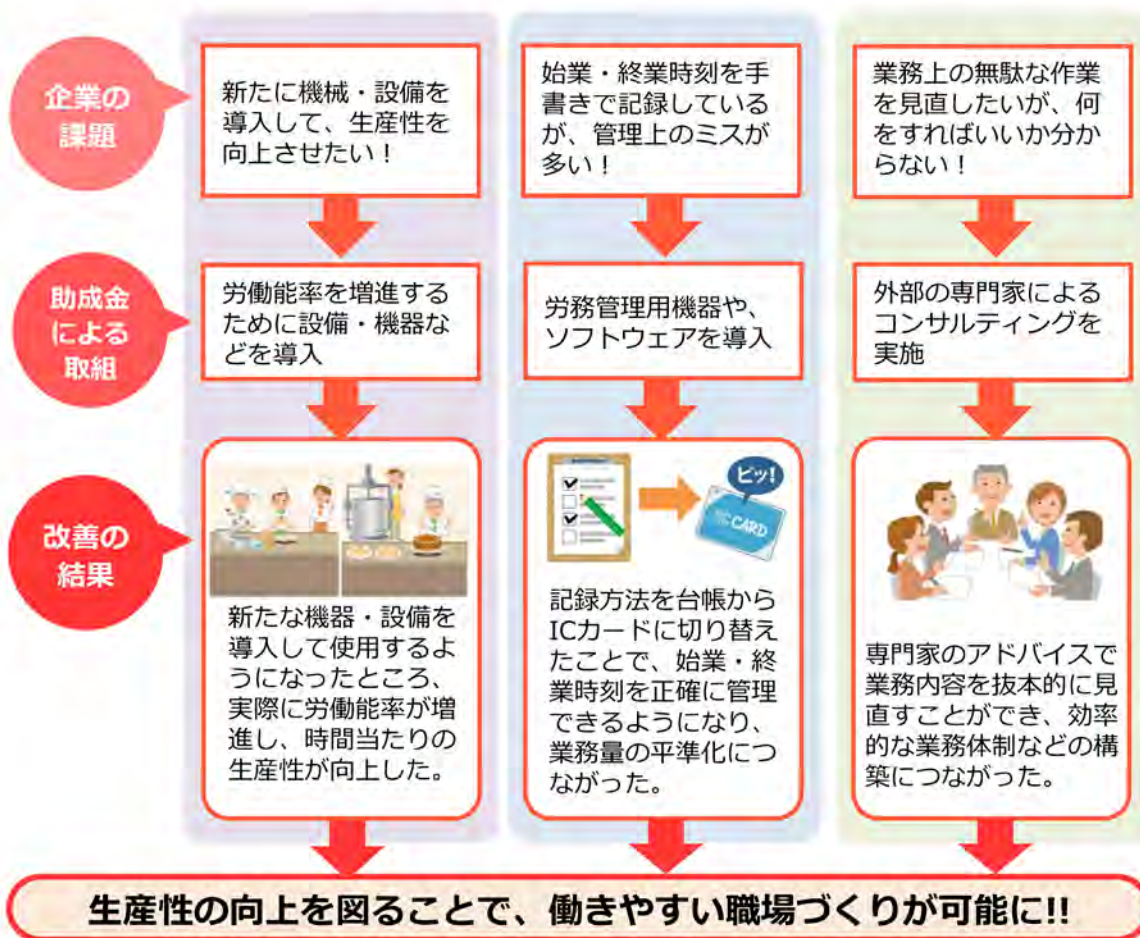
活用事例 勤務時間インターバルコース



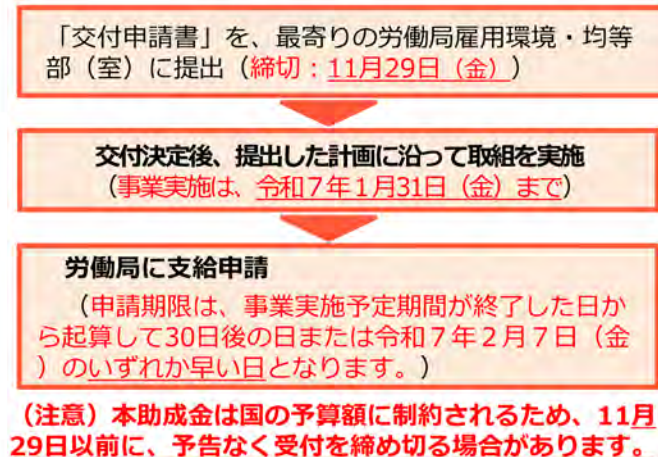
5 賃金引上げ・働き方改革で活用できる助成金について 「働き方改革推進支援助成金」労働時間短縮・年休促進コースのご案内

令和2年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されています。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



ご利用の流れ



5 賃金引上げ・働き方改革で活用できる助成金について 「働き方改革推進支援助成金」労働時間短縮・年休促進コースのご案内

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主(※1)であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
3. 交付申請時点で、右記「成果目標」①から③の設定に向けた条件を満たしていること。

(※1)中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A		B
	資本または出資額	常時使用する労働者	
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下	
サービス業(※2)	5,000万円以下	100人以下	
卸売業	1億円以下	100人以下	
その他の業種	3億円以下	300人以下	

(※2) 医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設、介護医療院については常時使用する労働者数が300人以下の場合には、中小企業事業主に該当します。

助成対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※3)
- ② 労働者に対する研修(※3)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取り組み
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※4)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※4)

(※3) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

(※4) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目指して取組を実施してください。

- ① **月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間を縮減させること。**
 - ・時間外労働と休日労働の合計時間を月60時間以下に設定
 - ・時間外労働と休日労働の合計時間を月60時間を超え月80時間以下に設定
- ② **年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入すること。**
- ③ **時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入し、かつ、交付要綱で規定する特別休暇(病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇)のいずれか1つ以上を新たに導入すること。**

上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。
【助成額最大730万円】

助成額	以下のいずれか低い額
	I 以下1～3の上限額及び4の加算額の合計額 II 対象経費の合計額×補助率3/4(※5) (※5) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【Iの上限額】

1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間を月60時間以下に設定	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	200万円	150万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	100万円	—

2. 成果目標②の上限額：25万円

3. 成果目標③の上限額：25万円

4. 賃金引上げの達成時の加算額 (常時使用する労働者数が30人以下の場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円(上限300万円)
5%以上引上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円(上限480万円)

(常時使用する労働者数が30人を超える場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)

申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



5 賃金引上げ・働き方改革で活用できる助成金について 働き方改革推進支援助成金（事例）

労働時間短縮・年休促進支援コースに関する事例

事例4 デジタル式運行記録計の導入による事務作業の効率化

企業概要

【所在地】広島県 【従業員数】10人 【事業内容】道路貨物運送業

課題と対応

事業規模の拡大によって管理する人員や車両が増え、手作業による運行記録の事務処理に限界を感じていました。そこで、デジタル式運行記録計を導入し、日報や出勤簿の作成、労働時間管理等の事務作業の効率化をしたいと思います。

実施概要

業務効率化を検討する中で、助成金を活用して、デジタル式運行記録計を導入しました。

運行に伴う事務作業の効率化をしたい（代表者）



実施結果

- 労働時間をより正確に把握できるようになりました。
- 運転日報や出勤簿の作成が自動化されたことにより、トラック運転手の運転日報作成時間が月に5時間程度削減し、労務管理担当者の出勤簿作成時間が月に10時間程度削減されました。

成果

就業規則を改定し教育訓練休暇を導入しました。

助成金活用のきっかけ

社会保険労務士、税理士、中小企業診断士、コンサルタント等からの提案

活用事例 労働時間短縮・ 年休促進支援コース



5 賃金引上げ・働き方改革で活用できる助成金について 働き方改革推進支援助成金（事例）

労働時間短縮・年休促進支援コース

事例

4 帳票の作成から発行までの デジタル化による労働時間の短縮



企業概要 [所在地] 鳥取県 [従業員] 7人 [事業内容] 農業

請求書等を手書きすることによる負担



課題

納品書・請求書・領収書を手書きで作成して発行していた。配達員は日々の訪問先で顧客から注文を受けて書類を作り、事務員は月末にまとめて精算の手続きをしており、それぞれで時間を要していた。さらに、販売量の増加に伴って負担が一層大きくなっていった。



必要としていた対応

納品書・請求書・領収書の作成や発行、管理を電子化して、業務を効率化することで労働時間を削減したいと考えていた。

システム化によって労働時間を短縮



内容

納品書・請求書・領収書の発行・管理システム及び電子端末を導入した。



成果

これまでは注文の集計から発行までの作業に、事務員が月末から翌月の月初にかけて8時間ほど要していたが、ほぼゼロになるまで削減できた。また、商品の配達員による手書き作業が、1日1時間ほど削減された。書き間違いの防止にもつながった。取組後は社内全体では週6時間程度の労働時間が短縮された。時間に余裕が生まれ、年次有給休暇の制度を拡充したことで、年休の取得日数が年間5～6日から12～13日まで増加した。また、このように業務を効率化したことで、営業利益が約3%向上した。

成果目標

- ・年次有給休暇の計画的付与の規定を導入
- ・時間単位の年次有給休暇の規定を導入
- ・特別休暇（新型コロナウイルス感染症対応のための休暇）を導入
- ・時間当たりの賃金額を（5%）引上げ

活用事例 労働時間短縮・ 年休促進支援コース



改善の
OnePoint

従来は非効率な方法でも従業員が我慢することで進められていた。会社としても売上を拡大するためには人員を増やす必要があると感じていた。しかし、受注管理の仕組みを見直して作業を効率化してほしいという従業員の要望があって助成対象の取組を行ったことで、従業員の労働時間や負担が軽減され、会社にとっても成長の見通しができた。

5 賃金引上げ・働き方改革で活用できる助成金について 「働き方改革推進支援助成金」業種別課題対応コース（建設業）のご案内

令和6年4月1日に、建設業にも、**時間外労働の上限規制が適用されました。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題

積算業務を効率化し、労働時間を削減したい！

測量作業と重機操作を効率化し、労働時間を削減したい！

助成金による取組

土木工事積算システムを導入

測量杭打ち機と重機用センサーユニットを導入

改善の結果



過去の類似工事との比較が容易になり、より短時間で適正な積算値を算出できるようになった。



測量や杭打ち、重機の操作を1人でできるようになり、1日当たりの作業時間が削減された。

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出
(締切: **11月29日(金)**)



交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
(令和7年1月31日(金)まで)



労働局に支給申請
(申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または令和7年2月7日(金)のいずれか早い日となります。)

(注意)本助成金は国の予算額に制約されるため、11月29日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

5 賃金引上げ・働き方改革で活用できる助成金について 「働き方改革推進支援助成金」業種別課題対応コース（建設業）の助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第139条第2項に定める工作物の建設の事業その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業を主たる事業として営む中小企業事業主(※1)であること。
 2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
 3. 交付申請時点で、36協定を締結していること。
 4. 下記「成果目標」④を選択する場合は、原則として、過去2年間において月45時間を超える時間外労働の実態があること。
 5. 下記「成果目標」⑤を選択する場合、交付申請時点の所定休日が4週当たり4日から7日であること。
- (※1)中小企業事業主の範囲は、以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。
- ・資本または出資額が3億円以下
 - ・常時使用する労働者が300人以下

助成対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
 - ② 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
 - ③ 外部専門家によるコンサルティング
 - ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
 - ⑤ 人材確保に向けた取り組み
 - ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用 機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※3)
 - ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※3)
- (※2) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。
- (※3) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目指して取組を実施してください(※4)。

- ① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間を縮減させること。
 - ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定
 - ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定
- ② **年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入すること。**
- ③ **時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入し、かつ、交付要綱で規定する特別休暇(病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇)のいずれか1つ以上を新たに導入すること。**
- ④ **9時間以上の勤務間インターバルを導入すること。(新規導入、適用範囲の拡大、時間延長)**
- ⑤ 全ての対象事業場において、4週における所定休日を1日から4日以上増加させること。

(※4) 上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。

【助成額最大1,000万円】

助成額	以下のいずれか低い額
	I 以下1～5の上限額及び6の加算額の合計額 II 対象経費の合計額×補助率3/4(※5)

(※5) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【Iの上限額】

1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	250万円	200万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	150万円	—

2. 成果目標②の上限額：25万円

3. 成果目標③の上限額：25万円

4. 成果目標④の上限額

勤務間インターバルを新規導入した場合の上限額は、休息時間数に応じて、下記の表のとおりとなります。

休息時間数(※6)	1企業当たりの上限額(※7)
9時間以上 11時間未満	100万円
11時間以上	120万円

(※6) 事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休息時間数のうち、最も短いものを指します。

(※7) 勤務間インターバルを適用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長のみの場合は、上記の表の1/2が上限額となります。

5. 成果目標⑤の上限額：1日増加ごとに25万円(※8)(最大100万円)

(※8) 年間における所定休日数を定めている場合は、以下の計算式により、4週間当たりの所定休日を算出します。
(年間所定休日数) ÷ (365日 ÷ 7) × 4

6. 賃金引上げの達成時の加算額

常時使用する労働者数が30人を超える場合は、達成した成果目標の助成上限額に、下記の表の上限額が加算されます(※9)。

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)

(※9) 常時使用する労働者数が30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の2倍の上限額が加算されます。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



5 賃金引上げ・働き方改革で活用できる助成金について 働き方改革推進支援助成金（事例）

適用猶予業種等対応コース

事例 2 自動追尾型測量機の導入による省人化



企業概要 [所在地] 愛知県 [従業員] 32人 [事業内容] 建設業

背景

作業人員の確保にかかる負担



課題

従来の測量機は2名で作業にあたる必要があったため、同じ現場で別の作業を行っている人や、別の現場から人を呼ぶ必要があり、人的な労力を要していた。



必要としていた対応

測量業務を1名で行うことによって、その他業務にリソースを投入し、現場での作業時間を削減する必要があった。

取組の内容と成果

機器を導入し、自動化により作業を効率化



内容

自動追尾型測量機の導入。



成果

2名で行っていた測量業務を1名で完結させることができるようになり、他の業務にリソースを投入することで、現場の効率が上がった。杭の打設作業に伴う測量は、杭16本あたり月に25日間の作業が必要となる。これまでは2人で1日8時間作業し、計400時間を要していたが、1人になったので計200時間で済むようになった。残る1人が他の業務にあたることで、時間外労働で行っていた業務を時間内に終わらせることができようになり、社内で月100時間程度の労働時間を削減できた。また、手でピントを合わせる必要がなくなり、測量の精度を標準化することができた。

成果目標

- ・時間外・休日労働時間数を縮減し、月60時間以下に上限を設定

活用事例

業種別課題対応コース（適用猶予業種等対応コース）



改善のOnePoint

若手社員の育成を目指しており、特に3D CADを使える人材を増やすため、社内研修の時間確保に努めているところ。社内での研修だけでは不十分で、現場での実践が必要なため、ベテラン社員と若手社員が1組となり技術向上を図っている。

適用猶予業種等対応コース

事例

1 10トン貨物車の導入による 運搬業務の効率化



企業概要 [所在地] 香川県 [従業員] 4人 [事業内容] 運送業

活用事例 業種別課題対応コース(適用 猶予業種等対応コース)

背景

非効率な運搬業務による負担



課題

従来運用していた貨物自動車の積載量は4トンであり、一度に積載できる荷物の量が限られていた。1件の依頼であっても荷物が多い場合は、複数の車両に分けて運搬する必要があり、負担を感じていた。



必要としていた対応

より積載量の多い貨物自動車を導入し、一度に積載可能な荷物の量を底上げすることで、業務効率化を図りたいと考えていた。

取組の内容と成果

10トン貨物自動車の導入で輸送業務を効率化



内容

10トンの積載量の貨物自動車を導入した。



成果

貨物自動車の積載量が4トンから10トンになったことで、1台で約2.5倍の荷物を運搬できるようになった。これにより、1カ月あたり約20時間の労働時間の削減につなげることができた。

また、荷物を複数の車両で運搬することが少なくなり、燃料費を従来から約10%削減することができた。

成果目標

- ・時間外・休日労働時間を縮減し、月60時間以下に上限を設定
- ・休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを新規導入



改善の
OnePoint

今回の取組によって労働時間を削減し、令和6年4月から施行される改善基準告示に対応することができた。業務効率化を継続しながら、次は賃金引上げについても注力していきたいと考えている。

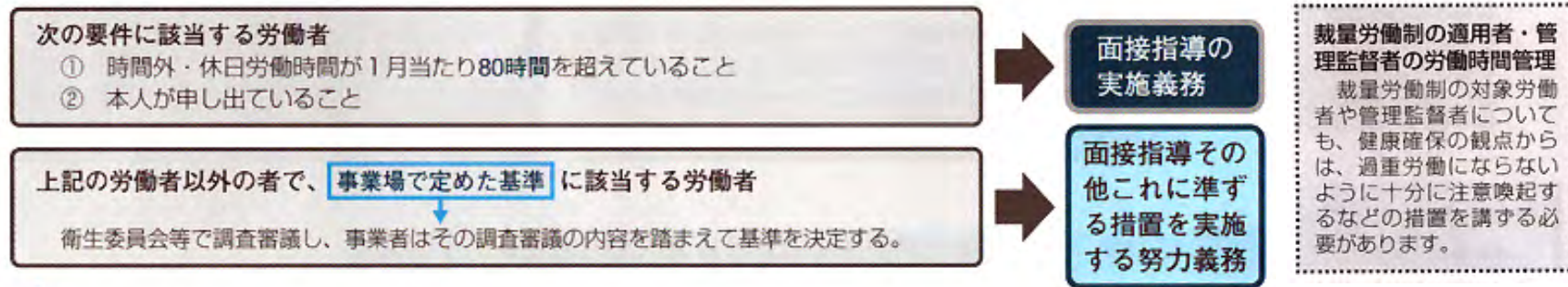
6 長時間労働者の健康管理

○長時間労働者への面接指導

長時間労働者への面接指導（過重労働による健康障害防止のために事業者が講ずべき措置）

・時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えて、かつ、本人の申し出を受けて医師の面接指導を行います

▶▶ 面接指導等の対象となる労働者



○常時50人未満の事業場は、地域産業保健センターを利用できます。

東青地域産業保健センター（青森市医師会館内）	電話	017-777-1501
弘前・黒石地域産業保健センター（弘前市医師会内）	電話	0172-32-2371
八戸地域産業保健センター（八戸市医師会内）	電話	0178-43-3954
五所川原地域産業保健センター（西北五医師会内）	電話	0173-35-0059
十和田・三沢地域産業保健センター（上十三医師会内）	電話	0176-51-6923
むつ下北地域産業保健センター（むつ下北医師会内）	電話	0175-23-5280

6 長時間労働者の健康管理

○ 脳・心臓疾患の労災認定基準

- 労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して判断（令和3年9月一部改正）

ポイント

1

労働時間と労働時間以外の負荷要因の総合的な評価（長期間の過重業務）

長期間の過重業務の評価にあたっては、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合的に評価することが明確にされました。

改正前からの
評価対象

1

- ①発症前1か月におおむね100時間
- ②発症前2か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりおおむね80時間を
を超える時間外労働（1週40時間超の労働時間）が認められる場合

業務と発症との関連性が強いと評価
(改正後も変更なし)

+ 追加

改正により評価
対象を追加

2

- 1の時間外労働が認められる場合に至らないが、これに近い時間外労働
+
労働時間以外の負荷要因（下記ポイント2参照）

業務と発症との関連性が強いと評価

ポイント

2

労働時間以外の負荷要因の見直し（長期間の過重業務、短期間の過重業務）

ポイント

3

「短期間の過重業務」「異常な出来事」と発症との関連性が強いと判断できる場合の明確化

短期間の過重業務、異常な出来事と発症との関連性が強いと判断できる場合等が明確化されました。

6 長時間労働者の健康管理

(時間外労働 1か月60時間超の留意点)

- ① 月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられました (令和5年4月1日～ (中小事業主))

日	月	火	水	木	金	土
	1 5時間	2 5時間	3	4 2時間	5 3時間	6 5時間
7 5時間	8 2時間	9 3時間	10 5時間	11	12 5時間	13 5時間
14	15 3時間	16 2時間	17	18 3時間	19 3時間	20 3時間
21	22 3時間	23 3時間	24 2時間	25 1時間	26 2時間	27 1時間
28 3時間	29 1時間	30 1時間	31 2時間			

↑ 法定休日労働 (赤色部分)
↑ 月60時間を超える時間外労働 (緑色部分)

- 時間外労働 (60時間以下) カレンダー白色部分 25%
 - 時間外労働 (60時間超) カレンダー緑色部分 **50%**
 - 法定休日労働 カレンダー赤色部分 35%
- ※法定休日労働は労働時間が8時間超えてからも 35%

人と企業がイキイキと輝く働き方を応援します

青森働き方改革推進支援センター

の利用をお待ちしています

職場でこんな悩みは
ありませんか？

同一労働同一賃金は
何をすれば

ベースアップするので
利用できる助成金はないか

採用しても
すぐ辞めてしまう

有給休暇管理簿
とは？

2024年問題に
取り組みたい

年取の壁への
対応とは？

どこに相談すれば…
どうしたらよいだろう…

無料でご利用
いただけます

そのお悩み専門家に相談しませんか？

(社会保険労務士が担当いたします)

青森働き方改革推進支援センターの支援はすべて **無料** でご利用いただけます。お気軽にご利用ください。



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゆっちゃん」

青森働き方改革推進支援センター

- 相談コーナー 青森市本町5丁目5-6 青森県社会保険労務士会館
- 電話 0800-800-1830 (フリーダイヤル) ■ Fax 017-718-8846
- メール hatarakikata@sr-aomori.info
- 受付時間 平日9:00~17:00 (土・日・祝日・12月29日~1月3日除く)



X



Facebook

(送信先)

青森働き方改革推進支援センター 行き

FAX 017-718-8846

相談申込書



二次元コードからも
お申込できます。

会社名		労働者数	人	事業内容	
住所		電話番号 FAX番号	TEL FAX		
担当者名		メールアドレス			
相談内容	<input type="checkbox"/> 同一労働同一賃金（不合理な待遇差）解消 <input type="checkbox"/> 長時間労働（時間外労働の上限規制）対応 <input type="checkbox"/> 年次有給休暇制度運用 <input type="checkbox"/> 36協定作成 <input type="checkbox"/> 就業規則作成 <input type="checkbox"/> 生産性向上による賃金引き上げ <input type="checkbox"/> 人手不足解消 <input type="checkbox"/> 業務改善助成金活用 <input type="checkbox"/> キャリアアップ助成金活用 <input type="checkbox"/> その他の助成金活用 <input type="checkbox"/> 兼業・副業 <input type="checkbox"/> ハラスメント防止 <input type="checkbox"/> 仕事と育児・介護との両立支援 <input type="checkbox"/> その他（)				
希望する支援	<input type="checkbox"/> コンサルティングを希望する <input type="checkbox"/> セミナー講師を希望する <input type="checkbox"/> Webによる相談を希望する <input type="checkbox"/> 出張相談会を希望する				
希望内容（希望事項・希望日がありましたらご記入ください）					



社会保険労務士は、社会保険労務士法に定められた国家資格者です。事業場の労務管理に係る申請等について責任をもって処理し、事業場に代わって申請を行うほか、助成金の相談や申請手続を適切に行い企業の発展を支援しています。本委託事業の活用をご検討ください。

2024.04