



## 群馬労働局の取組 トピックス (令和6年9月25日配信)



- ① 両立支援等助成金「育休中等業務代替支援コース」のご案内
  - ② 10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。
  - ③ 群馬県最低賃金は10月4日から985円に改正されます！
  - ④ 最低賃金・賃金引き上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援施策！
- 発信者 雇用環境・均等室

○群馬労働局の取組をトピックスで紹介します。お役立ち情報を載せていますので、ぜひ貴法人・機関、会員の皆様にもご活用いただけるようお願いいたします。この情報は群馬労働局HP（新着情報）にも掲載しています。

○ご不明な点は、雇用環境・均等室までお問い合わせください。(027-896-4739)

### ① 両立支援等助成金「育休中等業務代替支援コース」のご案内

令和6年1月から両立支援等助成金に「育休中等業務代替支援コース」を新設し、育児休業や育児短時間勤務を取得・利用する方の業務を代替する体制整備に対する支援を強化しています。中小企業事業主が周囲の労働者に手当等を支払って代替させた場合（手当支給等）、代替する労働者を新規雇用（または新規の派遣受入れ）した場合（新規雇用）を対象に支給します。

		支給額
① 手当支給等 (育児休業)	ABの合計額 (最大125万円)	A.業務体制整備経費：5万円 (育休1か月未満：2万円) B.手当支給総額の3/4 (※1) ※上限10万円/月、12か月まで
② 手当支給等 (短時間勤務)	ABの合計額 (最大110万円)	A.業務体制整備経費：2万円 B.手当支給総額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで
③ 新規雇用 (育児休業)	代替期間に応じた額を支給 (※1) 最短：7日以上14日未満 9万円 最長：6か月以上 67.5万円	
有期雇用労働者加算	10万円加算 (※3)	

※1 プラチナくるみん認定事業は割増・加算あり  
※2 ①～③全てあわせて1年度10人まで、初回から5年間支給  
※3 育休取得者/短時間勤務者が有期雇用労働者かつ業務代替期間1か月以上の場合に加算

#### 【主な要件】 ① 手当支給等（育児休業）

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施
- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定
- 対象労働者が7日以上の育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当等の支給（支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動）

#### ② 手当支給等（短時間勤務）

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施
- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定
- 対象労働者が育児のための短時間勤務制度を1か月以上利用し、支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当等の支給（支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動）

#### ③ 新規雇用（育児休業）

- 育児休業を取得する労働者の代替要員を新規雇用または派遣受入で確保
- 対象労働者が7日以上の育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 代替要員が育児休業中に業務を代替（業務を代替した期間に応じ、助成金支給額が変動）



(両立支援等助成金)

## ②10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。

年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう。

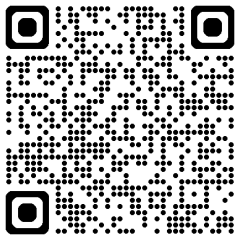
働き方・休み方の改善をこれからも継続的に行うためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度（※1）や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇（※2）の活用が効果的です。

詳しくは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。群馬労働局雇用環境・均等室にお問い合わせください。

☎027-896-4739

（年次有給休暇取得促進特設サイト

URL) <https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>



（※1）年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を締結すれば、計画的に取得日を割り振ることができる制度です。

（※2）年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば年5日の範囲内で時間単位の取得が可能となります。

**10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。**

Refresh/  
もっと自分らしい  
働き方  
休み方

**年次有給休暇を上手に活用し  
働き方・休み方を見直しましょう**

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

働き方・休み方改善ポータルサイト  
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

年次有給休暇取得促進特設サイト

**年次有給休暇を上手に活用し  
働き方・休み方を見直しましょう**

Refresh/  
もっと自分らしい  
働き方  
休み方

**年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。**

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

**①日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。**

年次有給休暇の付与日数が10日の労働者	年次有給休暇の付与日数が20日の労働者
5日	15日

②活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一括付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、業務をまとめて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、交代日を換やすことが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	個人に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

**年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定の例（個人別付与方式の場合）**

- 〇〇株式会社と〇〇労働組合とは、協定して次のとおり規定する。
  - 協定の効果が発効する日（10月1日）から年次有給休暇（以下「休暇」という。）のうち5日を除いた残りの日数を計画的に付与するものとする。なお、そのうち5日を除いた残りの日数は当該協定の締結日（10月1日）から協定の締結日より前日までの期間にわたって付与される。
  - 年次の計画的付与の期間及びその区間は、次のとおりとする。
    - 前期：10月1日～10月31日、後期：10月1日～10月31日
  - 各個人別の年次有給休暇は、各期の期間が経過する2週間前までに会社が作成し、従業員に届出する。
  - 各従業員は、年次有給休暇の取得を、前記の協定により、各個人の計画的付与が決定する1か月前までに、所定欄目に届出しなければならぬ。
  - 各従業員は、前記の条項に基づき、各従業員の前記を承認し、決定する。
  - 業務遂行上やむを得ない事由のため前記に定める必要と認めるときは、会社は理由を説明の上、前記に基づき定められた前記日を変更するものとする。
- 〇〇年〇月〇日
  - 〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇
  - 〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇

**時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。**

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

（労使協定で定める事項）

- ① 時間単位年休の対象労働者の範囲
  - 1日分の年次有給休暇が時間単位の時間単位年休に相当するかを定めてください。1日以上に満たない場合は、時間単位年休に切り上げてください。1日以上の時間単位年休は1日7時間50分を単位として算定されます。
- ② 時間単位年休の日数
  - 1日5時間以内の範囲で定めてください。
- ③ 時間単位年休1日分の時間数
  - 1日分の年次有給休暇が時間単位の時間単位年休に相当するかを定めてください。1日以上に満たない場合は、時間単位年休に切り上げてください。1日以上の時間単位年休は1日7時間50分を単位として算定されます。
- ④ 1時間以上の時間を単位として与える場合の時間数
  - 2時間単位など1日の所定労働時間を上回る1時間単位の時間単位を定めてください。

労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。



### ③群馬県最低賃金は10月4日から985円に改正されます！

ホームページリンク：[https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/saitei\\_tingin.html](https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/saitei_tingin.html)

今年も変わります！最低賃金額！

群	馬	県	 厚生労働省 群馬労働局
最	低	賃	
金			

令和 6年 10月 4日 から！ 前年比 50円UP

9 8 5 時間額 円

正社員、パート、アルバイトなど、年齢に関係なく、学生さんも含め働くすべての人と雇う人のためのルールです！

最低賃金

業務改善助成金



裏面・HP

最低賃金に関するお問い合わせは群馬労働局もしくは最寄りの労働基準監督署へ

群馬労働局労働基準部賃金室 ☎ 027-896-4737

Web 群馬労働局 最低賃金 検索

[https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/saitei\\_tingin.html](https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/saitei_tingin.html)

業務改善助成金のお問い合わせ

業務改善助成金コールセンター ☎ 0120-366-440

業務改善助成金の申請先

群馬労働局雇用環境・均等室 ☎ 027-896-4739

Web 厚生労働省 業務改善助成金 検索

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html)

#### 最低賃金

- ◇年齢に関係なくパートや学生アルバイトなどを含む、群馬県で働く全ての労働者に適用！
- ◇最低賃金未滿の労働契約は、無効！最低賃金額が適用！
- ◇都道府県ごとに決められ、毎年改正検討！
- ◇産業によっては、特定最低賃金が適用！
- ◇地域別最低賃金の不払は50万円以下の罰金！

#### 最低賃金の比較方法

- 1 時間給の場合 時間給 $\geq$ 最低賃金額（時間額）
- 2 日給の場合 日給 $\div$ 1日の平均所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額（時間額）
- 3 月給の場合 月給 $\div$ 1か月の平均所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額（時間額）
- 4 上記1～3の組み合わせの場合 それぞれ上記の1、3の式により時間額を換算し、それらを合計したものを最低賃金額（時間額）と比較します。  
例えば基本給が時間給制で各手当（職務手当など）が月給制などの場合

#### 最低賃金との比較にあたって、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精皆勤手当、通勤手当および家族手当

#### 業務改善助成金



中小企業事業者の皆さんご存知ですか？

業務改善助成金（賃金引上げ支援のための助成金）は、事業場内で最も低い賃金を一定額以上引き上げ、設備投資等を行った場合に、その費用の一部を助成する制度です。

必ずチェック！

最低賃金

で検索してみてください





# ④最低賃金・賃金引き上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援施策！

## 最低賃金・賃金引き上げに伴う支援・後押しを強化しています

パンフレットリンク：<https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/content/contents/001951108.pdf>

(令和6年8月時点版)

### 最低賃金引き上げを受けて賃上げに取り組む皆様へ

厚生労働省、中小企業庁では、

## 最低賃金引き上げに伴う支援・後押しを強化しています

助成金と補助金を組み合わせてご利用頂くことも可能です  
賃金引き上げに向けて、是非ご利用ください

※同一の補助対象(設備等)に対する重複利用は不可

#### 業務改善助成金

事業場内で最も低い時間給を一定額以上引き上げ、生産性向上等に資する設備投資等を行った場合に、設備投資等にかかった費用の一部が助成されます。

#### キャリアアップ助成金

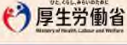
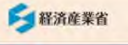

賃金規定等を改定し、非正規雇用労働者の基本給を3%以上賃上げする場合に、キャリアアップ助成金の「賃金規定等改定コース」が利用できます。  
※最低賃金の改定に伴う賃金規定等の改定をした場合も対象になります。

#### IT導入補助金

最低賃金引き上げを受けて、最低賃金引き上げ幅以上に賃上げの努力を行う場合、補助金の採択において加点措置が得られます。

**詳しくは次のページで**

本紙は最低賃金引き上げの影響を受けた事業者向けに厚生労働省の支援策と経済産業省・中小企業庁の補助事業、賃上げを後押しするその他施策をご紹介します。具体的な情報についてはホームページ等でご確認ください。

### ＜業務改善助成金＞

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。

事業場内最低賃金  
引き上げの計画

+

設備投資等の計画  
機械設備、コンサルティング、  
人材育成、教育訓練など

→

計画の承認  
と実施

→

設備投資等の費用  
の一部を助成

#### 対象となる事業者

- ・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

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けます。

#### 助成率

事業場内最低賃金額	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)

#### 助成対象経費の例

- ・ 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

※一部事業者は対象経費の特例を受けることができる可能性があります。(詳細は業務改善助成金ウェブサイト参照)

#### 助成上限額

引上げ労働者数	30円コース (30円以上)	45円コース (45円以上)	60円コース (60円以上)	90円コース (90円以上)
1人	30万円(60万円)	45万円(80万円)	60万円(110万円)	90万円(170万円)
2~3人	50万円(90万円)	70万円(110万円)	90万円(160万円)	150万円(240万円)
4~6人	70万円(100万円)	100万円(140万円)	150万円(190万円)	270万円(290万円)
7人以上	100万円(120万円)	150万円(160万円)	230万円	450万円
10人以上※	120万円(130万円)	180万円	300万円	600万円

※10人以上の上限区分は特例事業者(詳細は業務改善助成金ウェブサイト参照)のみ対象。  
※( )内の助成上限額は事業場規模30人未満の事業者のみ対象。

#### 活用例

- ・ 地域別最低賃金が935円
- ・ 事業場内最低賃金を940円から1000円にUP (設備投資費用が300万円の場合...)
- 事業場内最低賃金が940円なので助成率は4/5 300万円×4/5 = 240万円
- ・ 労働者7人の最低賃金引き上げを実施 → 助成上限額230万円を超えているため、230万円支給

申請先 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

問合せ先 業務改善助成金コールセンター：0120-366-440

### ＜キャリアアップ助成金＞

有期雇用労働者、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します。

#### 対象となる方

- ① 正社員化コース
- ② 障害者正社員化コース
- ③ 賃金規定等改定コース

- ④ 賃金規定等共通化コース
- ⑤ 賞与・退職金制度導入コース
- ⑥ 社会保険適用時処遇改善コース(R5.10~)

雇用保険適用事業所ごとに「キャリアアップ計画」を作成し、その計画に基づき、右の①~⑥までのいずれかを実施した事業主。

#### 支援内容

※賃金規定等改定コースの場合

3%以上5%未満増額改定した場合	5万円
5%以上増額改定した場合	6万5,000円

有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用した事業主に対して、右記の額の助成を行います。

- ・ 1年度1事業所当たり100人までは、複数回の申請ができます。
- ・ 職歴評価を行ったうえで賃金規定等改定した場合は、助成額の加算が受けられます。
- ・ 中小企業以外の場合、助成額は上記の2/3程度となります。
- ・ 最低賃金の改定に伴い、新最低賃金を下回ることとなる等級についてのみ賃金規定等を増額改定した場合は、助成対象になります。ただし、各都道府県の新最低賃金の公示日以降、発効日の前日までに賃金規定等の増額改定を行う必要があります。

#### 社会保険適用時処遇改善コースの新設

最低賃金の引き上げに伴い、被用者保険の適用になり手取り収入が減少するよう就業調整をする労働者はいませんか？新たに被用者保険を適用するとともに、労働者の収入を増加させる取組を行う事業主に対して助成する仕組みができます。

詳しくはこちら

問合せ先 都道府県労働局

### ＜IT導入補助金＞

□事業概要：業務の効率化やDXの推進、セキュリティ対策のためのITツール等の導入を支援します。

- 補助上限：最大450万円
- 補助率：1/2~4/5
- 賃上げ加点：給与支給総額を年率平均1.5%増加させることに加え、「事業場内最低賃金を地域別最低賃金+50円以上の水準にすること」を更なる加点要素とします。

問合せ先 サービス等生産性向上IT導入支援事業コールセンター：0570-666-376

### ＜賃上げを後押しするその他施策＞

#### ・中小企業省力化投資補助金

□事業概要：構造的な人手不足の解決に向けて、カテゴリーから選ぶ簡易で即効性のある省力化投資を支援します。

- 補助上限：最大200~1,000万円(従業員数による) 詳しくはこちら
- 更に一定の賃上げで、上限額を最大300~1,500万円に引き上げ
- 補助率：1/2以下

問合せ先 中小企業省力化投資補助事業コールセンター：0570-099-660

### ・賃上げ促進税制

□概要：事業者が一定率以上の賃上げを実施した場合に、賃上げ額の一部を法人税などから税額控除できる制度です。

【令和6年4月1日以降に開始する事業年度に適用を受けたい場合※】

**全企業・中堅企業**

全雇用者の給与等支給額の増加額の**最大35%**を税額控除

**中小企業**

全雇用者の給与等支給額の増加額の**最大45%**を税額控除

※令和6年3月31日以前に開始された事業年度に適用を受けたい場合は、制度の内容が異なりますので、ご留意ください。

問合せ先 税制サポートセンター  
全企業・中堅企業向け税制：0570-078-117  
中小企業向け税制：03-6281-9821

### ＜働き方改革や経営改善に向けた相談先＞

#### ・働き方改革推進支援センター

#### 相談支援

#### コンサルティング

#### セミナー開催

**社労士等の労務管理の専門家  
会社の「働き方改革」や賃金引き上げを無料で支援します！**

- ◆ 専門家が来所・電話・メールによる相談を承ります。
- ◆ 専門家が会社への訪問、またはオンラインによるコンサルティングを実施します。
- ◆ 企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関する、働き方改革セミナーを開催しています。

問合せ先 各都道府県の働き方改革推進支援センター

### ・よろず支援拠点

#### 経営革新支援

#### 経営改善支援

#### ワンストップサービス

経営上のあらゆるお悩みの相談に対応します！お気軽にご連絡ください。

- ◆ 売上拡大のための解決策を提案します。
- ◆ 資金繰りや事業再生等に関する経営改善のための経営相談に応じます。
- ◆ 地域の支援機関とのネットワークを活用して、経営課題に応じて的確な支援機関等をご紹介します。

問合せ先 各都道府県のよろず支援拠点



# 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針【概要】

パンフレットリンク：<https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/content/contents/001951117.pdf>

### 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針【概要】

**本指針の性格**

- 労務費の転嫁に関する事業者の発注者・受注者の双方の立場からの行動指針。
- 労務費の適切な転嫁のため、発注者及び受注者が行動指針に沿った行為を行うことが必要。
- 本指針に記載の1・2の行動指針に沿わないような行為をすることにより、公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処することを明記。
- 他方で、記載された発注者としての行動を全て適切に行っている場合、通常は独占禁止法及び下請代金法上の問題が生じない旨を明記。

**発注者として採るべき行動／求められる行動**

**★行動①：本社（経営トップ）の関与**

①労務費の上昇分について取引価格への転嫁を受け入れる取組方針を具体的に経営トップまで上げて決定すること。  
②経営トップ両方針又はその要旨を全部署の間に共有する方法として社内周知すること。③事後の取組状況を定期的に経営トップに報告し、必要に応じて、経営トップが更新する対応方針を示すこと。

**★行動②：発注者側からの定期的な協議の実施**

受注者から労務費の上昇分に係る取引価格の引上げを求められても、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回の定期的な労務費の転嫁について発注者から協議の場を設けること。特に長年価格が据え置かれてきた取引や、スポット取引と併せて長年同じ価格で更新されてきたような取引においては協議が心算であることに留意が必要である。  
協議するときは長年価格据え置きや、スポット取引はいつになにかからスポット取引取得を理由に協議することなく価格を据え置くことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用又は下請代金法上の買いたたきとして問題となるおそれがある。

**★行動③：継続窓口の活用**

労務費上昇分の価格転嫁の交渉の仕方について、国・地方公共団体の相談窓口、中小企業支援機関（全国労働会議所「労工会」）の相談窓口などに相談を申し立てて積極的な情報を収集して交渉に臨むこと。  
発注者に対して労務費の転嫁の交渉を申し込む際、一例として、価格交渉の申込み書（例）を活用することも考えられる。

**★行動④：根拠とする資料**

発注者と価格交渉において使用する根拠資料としては、最低賃金の上昇率、専業労使交渉の経緯やその上昇率などの公表資料を用いること。

**★行動⑤：根拠に基づくタイムング**

労務費上昇分の価格転嫁の交渉は、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回などの定期的に行われる発注者との価格交渉のタイムング、業界の定期的な価格交渉の取組に発注者が価格交渉を申し出やすいタイムング、発注者の業務の繁忙期など受注者の交渉力が比較的弱いタイムングなどの機会を活用すること。

**★行動⑥：発注者から価格を提示されるのを待たず自ら希望する額を提示**

発注者から価格を提示されるのを待たずに受注者側からも希望する価格を発注者に提示すること。発注者に提示する価格の設定においては、自社の労務費だけでなく、自社の発注先やその先の取引先における労務費も考慮すること。

**★行動⑦：説明・資料を求める場合は公表資料とすること**

労務費上昇の理由の説明や根拠資料の提出を受注者に求める場合は、公表資料（最低賃金の上昇率、専業労使交渉の経緯やその上昇率など）に基づき、受注者が公表資料を用いて提示して発注者に価格転嫁について、これを合理的な根拠のありともとして留意すること。

**★行動⑧：サブライゼン全体での適切な価格転嫁を行うこと**

労務費上昇の理由の説明や根拠資料の提出を受注者に求める場合は、公表資料（最低賃金の上昇率、専業労使交渉の経緯やその上昇率など）に基づき、受注者が公表資料を用いて提示して発注者に価格転嫁について、これを合理的な根拠のありともとして留意すること。

**★行動⑨：要請があれば協議のテーブルにつくこと**

受注者から労務費の上昇理由・発注者からの価格転嫁を求められた場合は、協議のテーブルにつくこと。労務費の転嫁を求められたことを理由として、取引を停止するなど不利益な取引はしないこと。

**★行動⑩：必要に応じて考え方を提案すること**

受注者からの申し入れの巧みにかかわらず受注者と協議を行い、必要に応じて労務費上昇分の価格転嫁に係る考え方を提案すること。

**★行動⑪：定期的なコミュニケーション**

定期的なコミュニケーションをとること。

**★行動⑫：交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での価格交渉交渉の記録を作成し、発注者と受注者双方で保管すること。**

**指針の詳細について**

指針の詳細については、以下のサイトをご確認ください。

公正取引委員会ホームページ  
<https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhitenka.html>

説明動画  
（公正取引委員会公式YouTubeチャンネル）  
<https://www.youtube.com/watch?v=vyjdSpQHTJM>

### 公正取引委員会からの御案内

政府は、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を策定しました。

公正取引委員会  
Japan Fair Trade Commission

政府は、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を策定しました。

公正取引委員会  
Japan Fair Trade Commission

「説明動画はこちら」をクリック  
はじめに

<https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhitenka.html>

（説明動画）

本指針の説明は、約20分（1分42秒から22分50秒まで）です。是非、社内研修等で活用ください。

また、本指針についての御不明点は、公正取引委員会までお問い合わせください（03-3581-3378）。

# 賃金引き上げ特設ページを公開中！

パンフレットリンク：<https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/content/contents/001951123.pdf>

## 賃金引き上げ特設ページを公開中！

この特設ページには、賃金引き上げを業態した企業の取り組み事例や、各地域における平均的な賃金額がわかる検索機能など、賃金引き上げのための参考となる情報を掲載しています。  
賃金引き上げを検討される際には、是非ご利用下さい！

### 賃金引き上げ特設ページのメニュー

- MENU1** 賃金引き上げに向けた取り組み事例の紹介
- MENU2** 地域・業種・職種ごとの平均的な賃金検索機能
- MENU3** 賃金引き上げに向けた政府の支援策の紹介

**PICK UP!**  
地域・業種・職種別の平均的な賃金検索機能

いざ賃金を引き上げようと思っても、いくらにすれば良いか悩むところ…。賃金検索機能は、地域・業種・職種の平均的な賃金を調べることができます。企業内の賃金を決めようとする参考としてお使いいただけます。

検索結果の例

業種	従業員数（人）	従業員平均賃金（円）	従業員平均賃金（円）
合計	287.6	1,733	979.3
<10歳	184.2	1,107	184.3
10~24歳	201.8	1,209	443.2
25~29歳	261.1	1,626	829.1
30~34歳	244.1	1,342	689.7
35~39歳	261.0	1,696	973.3
40~44歳	309.1	1,815	1,092.2
45~49歳	325.5	1,957	1,245.8
50~54歳	342.4	2,063	1,303.6
55~59歳	285.1	2,161	1,261.1
60~64歳	253.1	1,546	652.4
65~69歳	217.8	1,315	298.2
70歳~	197.0	1,209	152.5

群馬県の「サービス」別における平均的な賃金額

業種	従業員数（人）	従業員平均賃金（円）	従業員平均賃金（円）
生産工程労働者	42.3	255.4	1,548
はん用・生産用・事務用補助員等労働者	41.1	294.5	1,811
企業プロセス労働者	39.3	259.9	1,601
企業プロセス労働者	42.6	256.8	1,529
運搬・清掃・包装等労働者	47.8	230.2	1,387
情報員（IT・事務用等）の労働者	62.8	248.7	1,504

群馬県の「短期労働者」における平均的な賃金額

業種	1時間単価（円）	従業員数	1時間単価（円）
合計	1,313	製造業	1,156

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック！  
<https://www.saiteching.info/ching/>

厚生労働省  
群馬労働局

## 賃金引き上げに向けた取り組み事例の紹介

**CASE1 ユアサ園芸** 園芸用品販売業

正社員の基本給とパート従業員の時給を3%上げた。買上げをするには利益を生み出さなければならないため、業務改善助成金を利用してパソコンソフトウェアとショールームを導入。作業効率が上がったことから従業員の負担が軽減し、新たな顧客も増えた。今後より良い商品を生み出して付加価値を高め、働く人の人財などの諸原料を価格に転嫁するなどの取り組みを高め、継続的な買上げを目指すという。

企業プロフィール ●所在地：群馬高崎市 ●従業員数：9人

**CASE2 株式会社モハラテクニカ** 精密板金加工業

補助金制度の積極活用による最新設備の導入により生産性を向上するなどして、買上げや従業員の賃金形成を推進し、信頼関係を構築。  
高度な加工の技術を有し、数年連続売上が増え、2022年7月に正社員に対し3~4%の買上げを実施し、2023年7月には同じく4%の買上げを実施した。従業員の働くモチベーションも向上し、今年度はパート従業員の買上げも予定している。

企業プロフィール ●所在地：群馬高崎市 ●従業員数：38人

**CASE3 ㈱ロゼクリーナースカキヌマ** クリーニング業

業務改善助成金により買上げと職場環境の改善を実現。コロナ禍を背景としたクリーニング需要に対応するため、新規事業の開設・介護施設への入居者向け施設クリーニングサービスを開始。新規事業を軌道に乗せるために業務改善助成金を利用し、買上げと業務効率化による職場環境改善を行う。2022年10月に全従業員の時給を30円引き上げ、2023年にはさらに90円引き上げた。

企業プロフィール ●所在地：群馬高崎市 ●従業員数：17人

**CASE4 ブルドックス株式会社** ソース等調味料の製造・販売

生産性向上を目指して導入したシニア社員の活用を目的とした「シニア社員制度」の導入に加え2022年4月には従業員の生涯の安定を図ることを目的としてベースアップを実施。また、パート社員を含む全従業員に一律5万円の特別賞与も支給した。優秀な人材を確保するには給与は重要なポイントとして捉えており、人が資本の意識をもつ、これに応えるためにも買上げを継続できるように取り組んでいきたいという。

企業プロフィール ●所在地：群馬高崎市（本社：東京都） ●従業員数：249人

### 主な支援策の紹介

- 業務改善助成金
- キャリアアップ助成金
- ものづくり・商業・サービス補助金
- IT導入補助金
- 買上げ促進税制

働き方改革推進支援センター      よろず支援拠点

その他にも様々な支援策をご用意

▶「年取の壁・支援強化パッケージ」のご案内  
人手不足への対応が急務となる中で、パートアルバイトで働く方が年取の壁を乗り越え、希望どおり働くことができる環境づくりを支援するため、当局的対応として下記補助金を取り組みます。

年取の壁・支援強化パッケージの詳細はこちら

106万円までの対応      130万円の壁への対応      配偶者手当への対応



# 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援施策

パンフレットリンク：<https://www.mhlw.go.jp/content/001246885.pdf>

**厚生労働省** **中小企業庁**

## 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援施策

### 1. 賃金引上げに関する支援

#### ① 業務改善助成金

問い合わせ先：業務改善助成金コールセンター 電話：0120-366-440（平日 8:30～17:15）  
又は都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

事業場内で最も低い時間給（事業場内最低賃金）を一定額以上引上げ、生産性向上に資する設備投資等（機械設備の導入、人材育成、教育訓練や国家資格者によるコンサルティング）を行う中小企業・小規模事業者等に、その設備投資等に要した費用の一部を助成する制度です。一定の要件を満たすと、助成上限額・助成率・助成対象経費の特例的な拡充が受けられます。

#### ② キャリアアップ助成金

問い合わせ先：都道府県労働局又はハローワーク

有期雇用労働者、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企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、賃金引上げ等の処遇改善の取組を実施した事業主に対してサポートします。なお、キャリアアップ助成金については、助成が求められている同一労働同一賃金に取り組みやすいという「年収の壁」を突破するための対応に取り組みむも活用することができます。

#### ③ 中小企業向け賃上げ促進税制

問い合わせ先：中小企業税制サポートセンター

青色申告書を提出している中小企業者等が、一定の要件を満たした上で賃金引上げを行った場合、その増加額の一定割合を法人税額（個人事業主は所得税額）から控除できる制度です。

#### ④ 企業活力強化交付金（働き方改革推進支援資金）

問い合わせ先：日本政策金融公庫 電話：0120-154-505

事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者に対して、設備資金や運転資金を低金利で融資します。

### 2. 生産性向上に関する支援

#### ⑤ 固定資産税の特例措置

問い合わせ先：<先端設備等導入計画の作成等について> 先端設備等導入計画 電話：03-3501-1816  
<税制について> 中小企業税制サポートセンター 固定資産税等の軽減相談窓口 電話：03-6281-9821（平日 9:30～12:00、13:00～17:00）  
<制度について> 中小企業庁 技術・経営革新課（イノベーション課） 電話：03-3501-1816

中小企業等経営強化法に基づき、市町村から認定を受けた「先端設備等導入計画」に従って取得した設備に対して、地方税法において償却資産に係る固定資産税の特例措置を講じることで、設備投資による生産性向上や賃上げに取り組む事業者を後押しします。

#### ⑥ 中小企業等経営強化法（経営力向上計画）

問い合わせ先：経営力向上計画相談窓口 中小企業庁企画課 電話：03-3501-1957（平日 9:30～12:00、13:00～17:00）

中小企業・小規模事業者等による経営力向上に関する取組を支援します。事業者は事業分野別等に沿って「経営力向上計画」を作成し、国の認定を受けることができます。認定された事業者は、税制や金融支援等の措置を受けることができます。

### ⑦ 中小企業等経営強化法に基づく法人税の特例（経営強化税制）

問い合わせ先：中小企業税制サポートセンター 電話：03-6281-9821（平日 9:30～12:00、13:00～17:00）

中小企業等経営強化法に基づき、経営力向上計画を作成し、主務大臣の認定を受け、計画に記載されている一定の設備を新規取得等して指定事業の用に供した場合、即時償却または取得価額の10%（資本金3,000万円超1億円以下の法人は7%）の税額控除を選択適用することができます。

### ⑧ 中小企業者力化投資補助金

問い合わせ先：中小企業者力化投資補助金 コールセンター 電話：0570-099-660（9:30～17:30/月曜～金曜（土・日・祝日除く））

人手不足に悩む中小企業等のため、省力化投資に関して、カタログから選ぶような汎用製品の導入について、即効性ある支援を行います。

### ⑨ ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金

問い合わせ先：ものづくり補助金事務局サポートセンター 電話：050-3821-7013（10:00～17:00 土日祝日及び12/29～1/3を除く）

生産性向上に資する革新的な製品・サービス開発、生産プロセス等の省力化を行う中小企業・小規模事業者等の設備投資等の経費の一部を支援します。

### ⑩ 小規模事業者持続化補助金

問い合わせ先：<商工会の管轄地域で事業を営む方> 全国商工会連合会 問合せ先は所在地によって異なるため、URLをご参照ください。  
[https://www.shokokai.or.jp/jizokuka\\_r1h/](https://www.shokokai.or.jp/jizokuka_r1h/)  
<商工会議所の管轄地域で事業を営む方> 電話：03-4330-3480

小規模事業者が経営計画を作成し、その計画に沿って行う販路開拓等の取組を支援します。

### ⑪ サービス等生産性向上 IT 導入支援事業補助金

問い合わせ先：サービス等生産性向上 IT 導入支援事業事務局 電話：0570-666-376

中小企業・小規模事業者等の労働生産性の向上を目的として、業務効率化や DX 等に向けた IT ツール（ソフトウェア、アプリ、サービス等）の導入を支援します。

### ⑫ 事業承継・引継ぎ補助金

問い合わせ先：事業承継・引継ぎ補助金事務局（経営革新事業）：050-3000-3550  
（専門家活用枠/廃業・再チャレンジ枠）：050-3000-3551

事業承継、M&A後の経営革新（設備投資や販路開拓）に係る費用、M&A時の専門家活用に係る費用、事業承継 M&Aに伴う廃業等に係る費用（原状回復費等）を支援します。

### 3. 下請取引の改善・新たな取引先の開拓に関する支援

#### ⑬ 下請適正取引等の推進のためのガイドライン

問い合わせ先：中小企業庁企画課 電話：03-3501-1669

親事業者と下請事業者との望ましい取引関係を構築するために、業種別の下請適正取引等の推進のためのガイドライン（下請ガイドライン）を策定しています。

パートナーシップ構築宣言

### ⑭ パートナーシップ構築宣言

問い合わせ先：<「宣言」の内容について> 中小企業庁企画課 電話：03-3501-1765  
<「宣言」の提出・掲載について>（公財）全国中小企業振興機関協会 電話：03-5541-6688

下請中小企業振興法における「振興指針」を遵守することを明記し宣言することで、発注者側による受注者側への「取引条件のしわ寄せ」防止を促し、下請取引の適正化を後押ししています。また、宣言した企業の取組を「見える化」するため、「宣言」をポータルサイトに掲載しています。

### ⑮ 労務員の適切な転籍のための価格交渉に関する指針

問い合わせ先：公正取引委員会事務局経済取引局取引部 企業取引課 優越的地位濫用未然防止対策調査室 電話：03-3581-3378

労務員の上昇を取引価格に適切に転嫁し、中小企業が賃上げの原資を確保できるようにするため、発注者・受注者がとるべき行動指針・取組事例をまとめています。

### ⑯ 官公需法に基づく「中小企業者に関する国等の契約の基本方針」

問い合わせ先：中小企業庁取引課 電話：03-3501-1669

「中小企業者に関する国等の契約の基本方針」において、最低賃金額の改定に伴う契約金額の見直しについて定めています。

### ⑰ 官公需情報ポータルサイト

問い合わせ先：中小企業庁取引課 電話：03-3501-1669

国等及び地方公共団体がホームページ上で提供している入札情報を自動巡回システムにより収集し、入札情報を一括して検索・入手できる「官公需情報ポータルサイト」を運営しています。

### 4. 資金繰りに関する支援

#### ⑱ セーフティネット貸付制度

問い合わせ先：日本政策金融公庫（日本公庫） 電話：0120-154-505  
沖縄振興開発金融公庫（沖縄公庫） 電話：098-941-1795

一時的に売上減少等業績が悪化しているが、中長期的には回復が見込まれる中小企業・小規模事業者の借入は融資を受けることができます。

#### ⑲ 小規模事業者経営改善資金融資制度（マル経融資）

問い合わせ先：事業所の所在地の商工会・商工会議所 日本政策金融公庫（沖縄振興開発金融公庫）の本支店

小規模事業者に対して、経営改善のための資金を無担保・無保証人・低金利で融資します。

### 5. その他、雇用（人材育成）に関する支援

#### ⑳ 建設事業主等に対する助成金

問い合わせ先：都道府県労働局又はハローワーク

中小建設事業主等が建設労働者の雇用の改善、技能の向上等の取組を行う場合に、助成金（「人材開発支援助成金」、「人材確保等支援助成金」、「トライアル雇用助成金」）を支給します。

### ㉑ 人材確保等支援助成金

問い合わせ先：都道府県労働局又はハローワーク

事業主や事業協同組合等が、魅力ある職場づくりのために、労働環境の向上等の取組により従業員の職場定着の促進等を図った場合に助成します。

### ㉒ 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）

問い合わせ先：都道府県労働局又はハローワーク

雇用情勢が厳しい地域等において、事業所を設置・整備し、その地域に居住する求職者等を雇い入れた事業主に助成します。

### ㉓ 人材開発支援助成金

問い合わせ先：都道府県労働局又はハローワーク

従業員に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇等制度を導入し、その制度を従業員に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などを助成します。

### 6. 相談窓口

#### ㉔ よろず支援拠点

問い合わせ先：各都道府県のよろず支援拠点

中小企業・小規模事業者等が抱える様々な経営課題に無料で相談対応するワンストップ窓口として、各都道府県に「よろず支援拠点」を設置しています。

#### ㉕ 下請かけこみ寺

問い合わせ先：（公財）全国中小企業振興機関協会 各都道府県の下請かけこみ寺 電話：0120-418-618

中小企業・小規模事業者の皆さんが抱える取引上の悩み相談を受け付けております。問題解決に向けて、相談員や弁護士がアドバイスを行います。

#### ㉖ 働き方改革推進支援センター

問い合わせ先：全国の働き方改革推進支援センター

全国 47 都道府県に設置されている「働き方改革推進支援センター」では、中小企業・小規模事業者の皆さんの働き方改革の取組を支援することを目的として、労務管理の専門家が無料で、時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金、賃金引上げ、その他働き方改革を広く支援する取組に関する個別相談やコンサルティングを実施しています。ぜひご利用ください。

#### ㉗ 中小企業向け補助金・総合支援サイト「ミラサポ plus」

問い合わせ先：ミラサポ plus コールセンター 電話：050-5370-4340

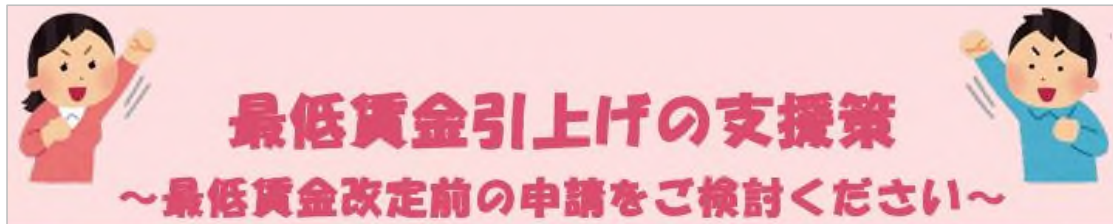
中小企業・小規模事業者の皆さんを対象とした様々な支援施策（制度）をより「使ってもらおう」ことを目指した中小企業・小規模事業者向け補助金・総合支援サイトです。支援制度等の活用事例を簡単に検索でき、電子申請までサポートします。

各都道府県労働局の問い合わせ先：厚生労働省HPホーム> 厚生労働省について> 所在地案内> 都道府県労働局（労働基準監督署、公共職業安定所）所在地一覧



# 最低賃金引き上げの支援策

パンフレットリンク : <https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/content/contents/001951144.pdf>



## 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組が支援対象**です。

賃上げコース区分	助成上限額
30円コース	30万円～130万円
45円コース	45万円～180万円
60円コース	60万円～300万円
90円コース	90万円～600万円

### 活用例

30人の事業場で、事業場内最低賃金労働者5名の時給を45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を作成
- ・ 中小企業が利用できる
- ・ 助成額は、賃金の引上げ額、引上げ労働者数等によって決まる
- ・ 設備投資等は、交付決定を受けた後

業務改善助成金

検索



## 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。

3%以上5%未満増額改定した場合	5万円
5%以上増額改定した場合	6万5,000円

1人当たりの助成額（大企業の場合は2/3）  
1事業所あたりの上限は100人分

### 活用例

中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10名の有期雇用労働者の賃上げを実施した場合、65万円支給されます。

### 活用のポイント

#### 賃上げ

- ・ 賃金規定等の改定キャリアアップ計画を作成
- ・ 中小企業と大企業が利用できる
- ・ 助成額は、1人当たり定額
- ・ 最低賃金の改定に伴う賃金規定等の改定をした場合も助成対象

キャリアアップ助成金

検索



(R6.8)

業務改善助成金  
お問い合わせ先  
【業務改善助成金  
コールセンター】  
TEL 0120-366-440

キャリアアップ助成金  
お問い合わせ先  
【群馬労働局  
職業安定部職業対策課】  
TEL 027-210-5008