

厚生労働省北海道労働局発表  
令和6年7月3日

厚生労働省  
北海道労働局 労働基準部 賃金室  
室長 牧野 雅彦  
室長補佐 杉山 陽一  
直通電話 011-788-6576  
代表電話 011-709-2311 (内線 3531)

報道関係者 各位

## 令和6年度北海道最低賃金の改正を諮問

### 北海道地方最低賃金審議会において調査審議が開始されます

北海道労働局長(三富 則江)は、令和6年7月3日、北海道地方最低賃金審議会(会長 亀野 淳)に対し、令和6年度北海道最低賃金の改正に関する諮問を行いました。

これにより、同審議会の下に北海道最低賃金専門部会が設置され、本格的に調査審議が行われることとなります。

なお、北海道労働局においては、最低賃金や賃金の引上げを行い生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者に向けて下記【参考2】による支援策を講じています。

#### 【参考1】北海道最低賃金額の推移(過去5年間)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
最低賃金額	861円	861円	889円	920円	960円
対前年引上額	26円	-	28円	31円	40円
対前年引上率	3.11%	-	3.25%	3.49%	4.35%

#### 【参考2】最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業

##### 1 賃金引上げ特設ページ

この特設ページは、賃金引き上げを実施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に参考となる情報を掲載しています。

【ホームページ】 <https://pc.saitetchingin.info/chingin/>

##### 2 業務改善助成金

業務改善助成金は、生産性向上に資する設備投資等(機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練)を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額(各コースに定める金額)以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成するものです。

**【相談窓口】**

業務改善助成金コールセンター

電話 0120-366-440 (受付時間 平日 8:30~17:15)

北海道労働局雇用環境・均等部企画課

電話 011-788-7874

**【申請先】**

北海道労働局雇用環境・均等部企画課

**3 北海道働き方改革推進支援センター**

中小企業・小規模事業者の皆様のために、助成金の活用などのご相談に対応するほか、生産性の向上を始め働き方改革に関する相談や訪問支援することなどを目的に、北海道働き方改革推進支援センター（北海道労働局委託事業）を設置しています。

**【相談窓口】** 電話0800-919-1073（通話無料）（平日9:00~17:00）

**【E-mail】** hokkaidou-hatarakikata@lec.co.jp

**【ホームページ】** <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/hokkaidou/>

**【参考3】今後の北海道地方最低賃金審議会の開催予定**

第2回：令和6年7月29日（月）13時30分より

第3回：令和6年8月5日（月）13時30分より

今後の審議の状況により日程が変更となることがあります

**【添付資料】**

- 1．北海道労働局長の諮問文（写）
- 2．北海道の最低賃金一覧表
- 3．北海道の地域別最低賃金額の推移（H5年～R5年）
- 4．賃金引上げ特設ページリーフレット
- 5．業務改善助成金リーフレット
- 6．北海道働き方改革推進支援センターリーフレット

北労発基 0703 第 1 号  
令和 6 年 7 月 3 日

北海道地方最低賃金審議会

会長 亀野 淳 殿

北海道労働局長

三富 則江

最低賃金の改正決定について（諮問）

最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）第 12 条の規定に基づき、北海道最低賃金（昭和 55 年北海道労働基準局最低賃金公示第 1 号）の改正決定に関して、新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 改訂版（令和 6 年 6 月 21 日閣議決定）及び経済財政運営と改革の基本方針 2024（同日閣議決定）に配慮し、現下の最低賃金を取りまく状況を踏まえた貴会の調査審議をお願いする。

「みんなチェック！最低賃金。」

# 北海道の最低賃金

## 地域別最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金額（円）	適用労働者等の範囲
北海道最低賃金	時間額 <b>960</b> 5.10.1発効	北海道内の事業場で働くすべての労働者及びその使用者に適用されます。

## 特定最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金額（円）	特定最低賃金の適用が除外される者
処理牛乳・乳飲料、乳製品、糖類製造業	時間額 <b>996</b> 5.12.1発効	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 18歳未満又は65歳以上の者</li> <li>2 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの</li> <li>3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者</li> <li>4 手作業による洗浄、皮むき、選別、包装又は箱詰め業務に主として従事する者</li> </ol>
鉄鋼業 「鉄素形材製造業」及び「その他の鉄鋼業」を除く	時間額 <b>1,030</b> 5.12.1発効	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 18歳未満又は65歳以上の者</li> <li>2 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの</li> <li>3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者</li> <li>4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者</li> </ol>
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 「発電用・送電用・配電用電気機械器具製造業」、「産業用電気機械器具製造業」、「電球・電気照明器具製造業」及び「医療用計測器製造業（心電計製造業を除く。）」を除く	時間額 <b>997</b> 5.12.1発効	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 18歳未満又は65歳以上の者</li> <li>2 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの</li> <li>3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者</li> <li>4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者</li> <li>5 手作業による検品、検数、選別、材料若しくは部品の送給若しくは取りそろえ、運搬、洗浄、包装、袋詰め、箱詰め、ラベルはり、メッキのマスクング又は脱脂の業務（これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務を除く。）に主として従事する者</li> <li>6 熟練を要しない手作業又は手工具若しくは操作が容易な小型電動工具を用いて行う曲げ、切り、組線、巻き線、かしめ、バリ取りの業務（これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務を除く。）に主として従事する者</li> </ol>
船舶製造・修理業、船体ブロック製造業 「木造船製造・修理業」及び「木製漁船製造・修理業」を除く	時間額 <b>990</b> 5.12.1発効	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 18歳未満又は65歳以上の者</li> <li>2 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの</li> <li>3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者</li> <li>4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者</li> </ol>

この表を労働者の見やすい場所に掲示して下さい。（最低賃金法第八条）

最低賃金には、精皆動手当、通勤手当、家族手当、臨時に支払われる賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金、時間外等割増賃金は算入されません。

最低賃金は、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に適用されます。

二つ以上の最低賃金の適用を受ける場合には、高い額の最低賃金が適用されます。

派遣労働者は、派遣先の地域（産業）に適用される最低賃金が適用されます。

中小企業・小規模事業者のみなさまへの支援策を行っております。

・賃金引上げを支援する「業務改善助成金」は北海道労働局 雇用環境・均等部企画課（011-788-7874）までお気軽にご相談下さい。

・賃金引上げにお悩みの方は「北海道働き方改革推進支援センター」（0800-919-1073）までお気軽にご相談下さい。（相談無料）

## 誰もが安心して働ける職場環境づくりを！

・最低賃金についての詳しいことは、北海道労働局（電話 011-709-2311）又は最寄りの労働基準監督署（支署）へお問い合わせ下さい。

・北海道労働局ホームページアドレス <https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/>

最低賃金について 検索



北海道労働局 検索



厚生労働省 北海道労働局 労働基準監督署（支署）

## 北海道の地域別最低賃金額の推移 (H5年～R5年)

年度	日 額			時 間 額			発効年月日
	金額(円)	引上額(円)	引上率(%)	金額(円)	引上額(円)	引上率(%)	
H5	4,467	136	3.14	559	17	3.14	H.5.10.1
6	4,575	108	2.42	572	13	2.33	6.10.1
7	4,681	106	2.32	586	14	2.45	7.10.1
8	4,780	99	2.11	598	12	2.05	8.10.1
9	4,886	106	2.22	611	13	2.17	9.10.1
10	4,975	89	1.82	622	11	1.80	10.10.1
11	5,020	45	0.90	628	6	0.96	11.10.1
12	5,060	40	0.80	633	5	0.80	12.10.1
13	5,095	35	0.69	637	4	0.63	13.10.1
14				637	-	-	14.10.1
15				637	-	-	14.10.1
16				638	1	0.16	16.10.1
17				641	3	0.47	17.10.1
18				644	3	0.47	18.10.1
19				654	10	1.55	19.10.19
20				667	13	1.99	20.10.19
21				678	11	1.65	21.10.10
22				691	13	1.92	22.10.15
23				705	14	2.03	23.10.6
24				719	14	1.99	24.10.18
25				734	15	2.09	25.10.18
26				748	14	1.91	26.10.8
27				764	16	2.14	27.10.8
28				786	22	2.88	28.10.1
29				810	24	3.05	29.10.1
30				835	25	3.09	30.10.1
R1				861	26	3.11	R.1.10.3
2				861	-	-	R.1.10.3
3				889	28	3.25	R.3.10.1
4				920	31	3.49	R.4.10.2
5				960	40	4.35	R.5.10.1

注 1：平成14年度から時間額単独方式に移行。

# 賃金引き上げ 特設ページを開設!

この特設ページには、賃金引き上げを実施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に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、是非ご利用下さい!

## 賃金引き上げ特設ページのメニュー

### MENU 1

賃金引き上げに向けた  
取り組み事例の紹介

### MENU 2

地域・業種・職種ごとの  
平均的な賃金検索機能

### MENU 3

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ましいところ…。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る上での参考としてお使いいただけます。

### 検索結果の例

#### A県における「▲▲業」における平均的な賃金額

A県	所定内給与額(月額) (千円)	所定内給与額時給 (円)	年間賞与等特別給 (千円)
合計	374.0	2,299	1,381.4
～19歳	185.2	1,127	134.3
20～24歳	218.6	1,341	399.7
25～29歳	255.8	1,573	845.7
30～34歳	299.2	1,835	1,037.8
35～39歳	353.1	2,175	1,348.2
40～44歳	393.7	2,410	1,428.4
45～49歳	409.5	2,507	1,605.1
50～54歳	460.4	2,824	1,910.8
55～59歳	496.5	3,084	2,063.5
60～64歳	331.7	2,056	963.7
65～69歳	274.2	1,703	404.1
70歳～	248.8	1,533	248.1

#### A県における「職種」別における平均的な賃金額

職種	平均年齢	所定内給与額(月額) (千円)	所定内給与額時給 (円)	年間賞与等特別給 (千円)
生産工程従事者	41.5歳	278.1	1,665	685.6
金属工作機械作業従事者	44.7歳	311.2	1,831	921.5
金属プレス従事者	42.4歳	294.7	1,754	840.6
板金従事者	41.7歳	299.6	1,688	478.5
金属彫刻・表面処理従事者	44.5歳	230.5	1,401	385.2
その他の製品製造・加工処理従事者(金属製品)	41.4歳	296.7	1,849	573.8

#### A県の「短時間労働者」における平均的な賃金額

A県	1時間当たり 所定内給与額(円)	A県	1時間当たり 所定内給与額(円)
産業計	1,726	製造業	1,395

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック▶

<https://www.saiteichingin.info/chingin/>



# 賃金引き上げに向けた取り組み事例の紹介



## CASE 1

### 株式会社バンダイ 玩具等の企画・開発・販売

バンダイの人材ポリシーは、社員が志をひとつにし、個々の才能を發揮する「同魂異才」。安定的な報酬体系に変えることで、生活基盤に安心感を与え、「同魂異才」の考えに沿う多様な人材確保を図りたいと考えた。令和4年4月に業績連動型である賞与の一部を基本給に組み込み比率を見直し、全社員の基本給を平均27%程度、初任給を30%引き上げた。業績に影響されない固定給の引き上げにより、社員のモチベーションアップにつなげた。

#### COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 本社所在地: 東京都台東区駒形
- 従業員数: 833名(2022年4月現在)



## CASE 2

### 岡谷熱処理工業株式会社 製造業

従業員がモチベーションを保って働いてもらうためには、賃金の改善が必要であると常々感じていた。この課題を解決するために、IoT化を進め、従業員の作業負担を軽減しながら生産性向上に取り組む、内部留保を従業員の賃金等に還元し、令和4年4月に3.5%程度の賃金引き上げを実施した。賃金引き上げの取り組みを通じて、会社が求めている年代の正社員を2名採用できたほか、離職者もなくなるという成果が得られた。

#### COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 本社所在地: 長野県岡谷市
- 従業員数: 34名(2022年12月現在)



## 主な支援策の紹介

1

業務改善助成金

2

キャリアアップ  
助成金

3

働き方改革  
推進支援センター

その他にも  
様々な支援策を  
ご用意

## ▶ 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。

どのように取り組めば良いかわからないなど、お困りごとがありましたら、専門家による無料支援を働き方改革推進支援センターで受けられます！

お申込みは  
こちら



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

計画の承認と実施

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。

## 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"> <li>・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮</li> <li>・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮</li> </ul>
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！

# 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。

## 「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**



## 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。

## <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。

## 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	×	○

## 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ヒントを集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



PDF 生産性向上のヒント集 (令和5年3月作成) [PDF形式: 5,196KB] [5.1MB]



PDF 生産性向上のヒント集 (令和4年3月作成) [PDF形式: 312KB] [7.0MB]



**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

**企業概要** 【所在地】埼玉県 【従業員数】11人 【事業内容】飲食業

**課題と対応** アルバイトの急な欠勤があったり、奥行きのある動線を一度に2食(両手)分の配膳しかできなかったりするため、特に繁忙期においてより多くの配膳ができないうかが検討した。

**実施概要** 常時3食以上の配膳や重い料理や食器を運ぶ業務を、従業員の負担を増やすことなく可能にしたいと考えた。そこで、助成金を活用して、配膳ロボットを導入した。

繁忙期の配膳業務を平準化したい(社長)

<導入前>



配膳効率が25%向上し、配膳に係る人員が5人から4人に軽減

<導入後>



さらなる工夫  
セルフオーダーシステムや自動洗米・炊飯・飯盛機を導入している。

**実施結果** 配膳ロボットの導入により、5人が必要だった配膳業務が4人でできるようになった。また、その分、顧客が目行き届くようになり、顧客からより良い評価が得られるようになった。

**成果** 配膳業務の効率化により生産性が向上し、9人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を60円引き上げた。

助成金活用のきっかけ 中小企業診断士の提案

### 生産性向上のヒント集 検索

**事例7** リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥が効率化

**企業概要** 【所在地】滋賀県 【従業員数】10人 【事業内容】障害者福祉事業

**課題と対応** 車椅子利用者の送迎時は2名で行き介助はすべて人力で行わなければならない。また、洗濯機には乾燥機能が無いため干し取り込み時間や時間がかかり、冷蔵庫は容量が小さいため毎日買い出しに行く必要があった。そのため、車両や機器の導入による業務効率化を検討した。

**実施概要** 送迎時の介助、洗濯物干しや取り込み、買い出しの負担を軽減したいと考えた。そこで、助成金を活用して、リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫を導入した。

送迎、洗濯、買い出しの負担を軽減したい(役員)

<導入前>



車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減、洗濯物干し及び取り込み時間が削減

<導入後>



**実施結果** リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減し、洗濯物干し及び取り込み時間がなくなった。

**成果** 車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥の効率化により生産性が向上し、5人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を90円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のきっかけ 社会保険労務士の提案

## 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あります。
- 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!**

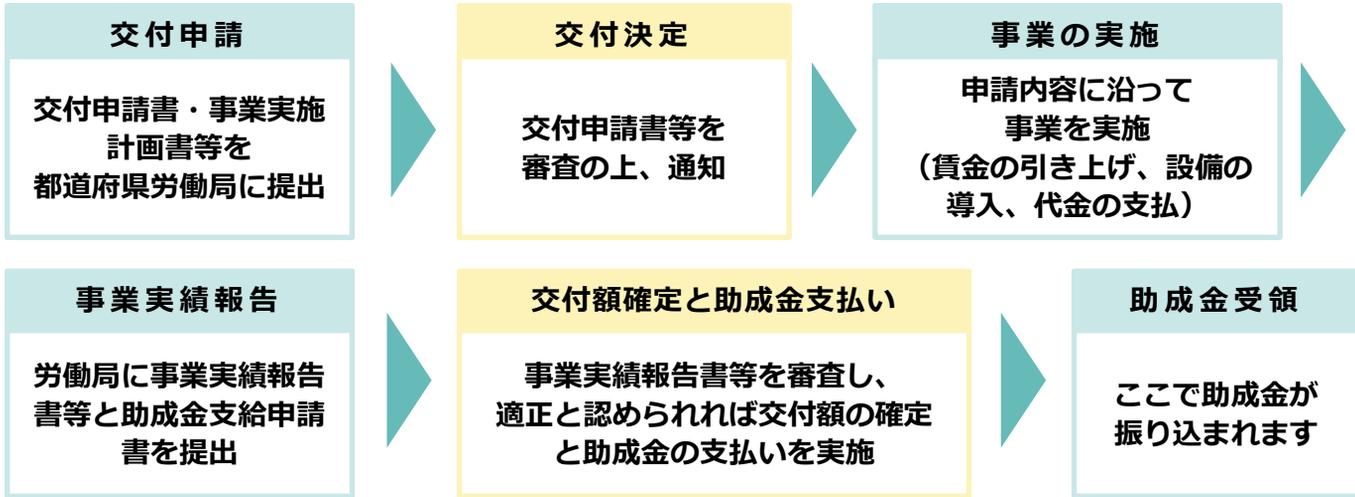
発効日の当日(10月1日)に事業場内最低賃金の引き上げ(1,005円→1,050円)を実施

**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。

## 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。



## 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。

### (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



## 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。

業務改善助成金

検索



最低賃金特設サイト

検索



## 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



中小企業・小規模事業者のみなさまへ

# 働き方改革 支援します!

「働き方改革」と言われても、そもそも『労働関係の法律は複雑』で何から手を付けたらいいか、分からない

パートタイマーと正社員の賃金や手当をどう見直せば、『同一労働同一賃金』になるのだろうか、難しくて分からない

『就業規則を見直したい』が、どこから手を付けたらいいか分からない

『36協定』の作り方が分からない

『残業を減らしたい』が、やり方が分からない

いろんな『助成金』があるが、使い方が分からない

時間をかけて育てた従業員が退職してしまう。どうしたら『定着率』を上げることができるだろう



## こんなことで悩んでいませんか?

### そのお悩み、ぜひ社会保険労務士などの専門家にご相談ください!

ご相談方法は  
こちら



来所相談・電話相談

社労士等の専門家がセンターの相談ブースにて相談に応じます。電話での相談も受け付けています。



メール相談

メールでの相談も可能です。  
(E-mail:hokkaidou-hatarakikata@lec-jp.com)



企業への専門家派遣  
(訪問相談サービス)

社労士が会社までお伺いして、1回あたり2時間程度、3回を標準として、無料で相談をお受けします。



## 北海道働き方改革推進支援センター

厚生労働省  
北海道労働局委託事業

〒060-0001 北海道札幌市中央区北1条西3丁目3-33リープロビル3階  
(地下鉄大通駅7番出口徒歩3分、札幌駅前地下歩行空間9番出口徒歩1分)

無料通話  
フリーコール

# 0800-919-1073

受付時間 9:00~17:00  
(土・日・祝日を除く)



FAX 011-206-8365 mail hokkaidou-hatarakikata@lec-jp.com

URL <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/hokkaidou/>

詳しくはこちら



北海道働き方改革推進支援センター

お申し込みは裏面をご覧ください

## 企業相談 FAX申込書

必要事項をご記入いただき、上記FAX番号にお送りください。

会社名			
業種			
住所	〒 -----		
TEL・FAX			
従業員数			
担当者名 (部署・役職含む)			
<input type="checkbox"/> 企業訪問  <input type="checkbox"/> センター来所	相談 希望日	第1希望	月 日 時～
		第2希望	月 日 時～
		第3希望	月 日 時～

※来所相談をご希望の際は事前に電話・メール・FAXにてご予約いただきますようお願い申し上げます。

### ご相談内容

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 同一労働・同一賃金（不合理な待遇差の禁止）について | <input type="checkbox"/> 助成金について           |
| <input type="checkbox"/> 働き方改革関連法全般について            | <input type="checkbox"/> 年次有給休暇の取得について     |
| <input type="checkbox"/> 時間外労働の上限規制について            | <input type="checkbox"/> 人材確保に資する技術的な相談    |
| <input type="checkbox"/> 賃金規定の整備・賃金引上げに向けた環境整備     | <input type="checkbox"/> テレワーク導入の際の留意点について |
| <input type="checkbox"/> 改正育児・介護休業法について            | <input type="checkbox"/> ハラスメント対策について      |
| <input type="checkbox"/> その他（                      | ）  |

### 相談事例

#### 印刷業

##### 【相談内容】

就業規則が昔作ったままの状態で改定をしていないため、法令を遵守するように改定したい。改定すべきポイントなどを教えてほしい。

##### 【専門家の支援】

現状の就業規則をチェックし、年次有給休暇に関する規定、副業・兼業に関する規定等、改正に対応した形となるように改定ポイントのアドバイスを行った。何回かやりとりを繰り返して、法令に沿った形に改定を行っていった。

##### 【支援後の効果】

最初はどこから手をつけたらよいかわからない状態であったが、やりとりを繰り返すうちに事業主が自身で労働基準法等の法令の内容を理解し、自社の実態に沿うように就業規則を自力で改定することができた。また、自社の労働者の雇用を守り、待遇を維持したいという事業主の思いを就業規則に反映させることができた。

#### 建設業

##### 【相談内容】

社員の現場での労働時間の把握が困難。それぞれの現場で工期に間に合わせるように働いているので時間外労働の削減が難しい。何か良い方法はないだろうか。

##### 【専門家の支援】

労働時間の把握のために、勤怠管理のデジタル化を助言した。また業務の段取りや作業の進捗状況を管理者で共有し、現場間の繁忙状態をコントロールするようアドバイスした。

##### 【支援後の効果】

勤怠管理のデジタル化で全社員の労働時間を適時把握、毎月15日頃に残業を確認し、多い社員に気を付けるよう伝えている。また作業の進捗を共有することで、作業量が多い現場に人数を集める効率的な業務進行が可能となり、時間外労働の削減に繋がっている。