

厚生労働省北海道労働局発表
令和6年8月6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額の改正を答申

— 北海道地方最低賃金審議会は時間額 1,010円 に改正が適当と答申 —

北海道地方最低賃金審議会(会長 かめの じゅん 亀野 淳)は、令和6年8月5日に開催された第3回北海道地方最低賃金審議会において、北海道労働局長(みとみ のりえ 三富 則江)に対し、北海道最低賃金額を50円引上げ、1,010円(対前年引上率5.21%)に改正することが適当である旨の答申を行いました。

今後は、この答申を受け、異議申出の公示等の諸手続を経て、北海道最低賃金額が決定されることとなります。

改正額の効力発生年月日は、現時点では令和6年10月1日が見込まれます。

最近の北海道最低賃金額の改定状況は、下記【参考1】のとおりです。

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

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
最低賃金額	861円	889円	920円	960円	1,010円
対前年引上額	—	28円	31円	40円	50円
対前年引上率	—	3.25%	3.49%	4.35%	5.21%

【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.saiteichingin.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/>

【添付資料】

1. 北海道労働局長の答申文（写）
2. 北海道の最低賃金一覧（北海道最低賃金・特定最低賃金）
3. 賃金引き上げ特設ページリーフレット
4. 業務改善助成金リーフレット
5. 北海道働き方改革推進支援センターリーフレット

令和6年8月5日

北海道労働局長
三富 則江 殿

北海道地方最低賃金審議会
会長 亀野 淳

北海道最低賃金の改正決定について（答申）

北海道地方最低賃金審議会（以下「当審議会」という。）は、令和6年7月3日付け北労基発0703第1号をもって貴職から諮問のあった標記について、慎重に調査審議を重ねた結果、別紙1のと通りの結論に達したので次のとおり答申する。

- 1 本年度の北海道最低賃金の改正金額に関し、労使各側の意見の一致をみるに至らなかった。
- 2 当審議会は、北海道最低賃金が地域経済を支える上でも、地域の労働者の生活と賃金、地域産業の持続性を支える上でも重要な役割を果たしていることを踏まえつつ、事業継続と雇用の維持、労働者の生活・暮らしを守ることを最優先課題として官民、労使を挙げて尽力している状況について特段の配慮をすることが重要であるとの委員全員による共通理解の下で審議を行った。
- 3 本年度の調査審議にあたっては、最低賃金法のいわゆる3要素を考慮した審議を行った。具体的な内容は以下のとおりである。

（1）労働者の生計費

労働者の生計費に関する指標である北海道消費者物価指数を見ると「持家の帰属家賃を除く総合」は、今年1月3.1%、2月3.8%、3月3.7%、4月3.5%、5月3.6%、6月3.5%（いずれも対前年同月比）となっている。これに対し、全国の状況では、今年1月2.5%、2月3.3%、3月3.1%、4月2.9%、5月3.3%、6月3.3%となっている。

令和5年10月から令和6年6月までの期間で見た場合、北海道の消費者物価指数の対前年上昇率は平均3.6%であり、前年同期の平均4.7%から引き続き高い水準となっている。消費者物価の上昇が続く中では、最低賃金近傍の賃金水準にある労働者の可処分所得が減少し、生活が苦しくなっている者も少なくないと考えられる。

(2) 賃金

賃金に関する指標を見ると、今年の連合北海道春季生活闘争（第7回集計結果）における組合規模計での賃上げ率は4.51%（昨年同時期3.30%）、これに対し全国は5.10%（昨年3.58%）であった。日本経済団体連合会2024年春季労使交渉・中小企業月例賃金回答集計結果における従業員500人未満事業所の賃上げ率は3.92%（昨年2.94%）となっており、いずれも昨年よりも高い水準となっている。また、日本商工会議所の中小企業の賃金改定に関する調査における正社員の賃上げ率は3.62%、パート・アルバイト等の賃上げ率は3.43%となっている。

賃金改定状況調査結果の第4表③における賃金上昇率（北海道が属するBランク（産業計））は2.9%であった。

(3) 通常の事業の賃金支払能力

法人企業景気予測調査（財務省北海道財務局）による北海道の中小企業の景況判断BSI（%ポイント）は、今年1～3月▲16.5、4～6月2.3、7～9月（見通し）9.7であるところ、全国の状況は、今年1～3月▲13.6、4～6月▲10.3、7～9月（見通し）▲2.7であった。企業短期経済観測調査（北海道）（日本銀行札幌支店）による中小企業の業況判断（「良い」－「悪い」・%ポイント）は、昨年12月11、今年3月10、6月16であるところ、全国の状況（中小企業）は、昨年12月9、今年3月7、6月7と推移していることなどから、企業の利益や業況について改善がみられる。一方、中小零細企業の中には、原材料費や人件費などのコスト上昇分の価格転嫁ができず、賃上げ原資を確保することが難しい企業も少なくないことにも留意した。

北海道における賃金上昇率については、全国と比較すると若干低いものの、昨年を上回る水準であり、企業全体の景況や業況は、全国よりやや高い水準となっていることが認められる。また、北海道の物価上昇率は全国平均よりもやや高い水準で推移している。

このように、いわゆる3要素のデータを全般的にみると、北海道の状況は全国平均と比較し大きな相違はみられなかったと判断できる。以上のことを総合的に勘案し、今年度の引上げ額については、中央最低賃金審議会の引き上げ額の目安である50円と同額にすることが適当であると考えられる。

4 当審議会は、北海道労働局に対し、関係機関との連携を強化し、中小企業・小規模事業

者が継続して賃上げしやすい環境整備をより一層推進することを求める。特に、賃金引上げ原資の確保に資する業務改善助成金について、その申請・報告に係る手続きの簡素化を図るなどの方策により最低賃金引上げの影響を強く受ける小規模事業者が活用しやすくするとともに、業務改善助成金の申請件数を一層上げ、支給までの期間をより短縮できるよう、実効性のある施策を行うよう強く要望する。

また、当審議会は、政府に対し、以下の3点を強く要望する。

- ① 物価上昇が続いていることを踏まえ、中小企業・小規模事業者が継続的に賃上げしやすい環境整備に関し、生産性の向上に対する支援を強化するとともに、官公需における対応や価格転嫁対策を含めた取引条件の改善等により一層取り組むこと。
- ② 下請け取引を適正化することも重要な課題であり、中小企業・小規模事業者が賃上げの原資を確保できるよう、労務費、原材料費・エネルギーコストの上昇分の適切な転嫁に向けた環境を整備するため、独占禁止法、下請法に基づく下請け取引の適正化の取り組み強化を検討するとともに、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知徹底を図ること。
- ③ 最低賃金の引上げは、扶養控除の範囲内で働きたいと希望する労働者の総実労働時間の減少につながるものであって、人手不足の現状に悩む事業者にとっては、看過できない問題であり、いわゆる「年取の壁」を意識せずに働くことができるよう、税・社会保障制度の見直しを検討すること。

なお、公益委員としては、中央最低賃金審議会において、各都道府県の地域間での最低賃金の格差是正を考慮した審議が行われることを引き続き期待するとともに、当審議会の審議においても、最低賃金の地域間格差の是正に配慮する必要があるとの認識に至った。

5 最低賃金の改正の答申から企業が賃金の引上げを行うための準備期間を確保するため、改正の効力発生を1月または4月などを指定日とすべきとの使用者代表委員からの意見があった。労働者代表委員からは、発効時期を繰り下げることは、最低賃金の近傍で働く労働者に不利益が生じるとの意見があった。当審議会としては、発効時期の繰り下げを北海道のみで実施することとなった場合には他地域とのバランスの問題が生じることから、制度改正を含め、中央最低賃金審議会で議論されるべきとの見解に至った。

6 専門部会において、労使各側から、次のとおり主張があった。

労働者代表委員から、「時間給労働者について、組織された労働者の賃金は経営者との交渉によって引き上げられ、本年の引き上げ額及び加重平均額ともに、北海道最低賃金額を大きく上回っている。しかし、多くの未組織労働者は引き上げに関与できず、北海道地

方最低賃金審議会で答申された金額がひとつの目安になると思われる。このことは、地域間格差のみならず、北海道内で格差が生じることとなり、決して看過できるものではない。労働者側が求める格差是正及び大幅引き上げのためにも、前述の価格交渉に関する指針や北海道政労使会議で採択された共同宣言を強力に推し進め、労務費を含めた適正な価格での取引や価格転嫁を企業規模・業種問わず前進させることを期待する」との意見があった。

使用者代表委員から、「最低賃金は、経営状態の好不調の如何を問わず、違反した場合は罰則が科される強制力をもつことから、いわゆる3要素のデータを重視しつつ、支払能力の乏しい事業者にも配慮した水準であるべきと考えている。あらゆる物価が上昇傾向にある中では、最低賃金近傍で働く労働者の生活向上、また人材確保のためにも賃上げは必要であり、使用者側は賃金改定状況調査結果を踏まえつつ、消費者物価指数の平均値を上回る額、すなわち実質賃金の低下とならない額を専門部会に示したものの、その額は中央最低賃金審議会が示した目安には届かないものとなった。地方の最低賃金改正審議に多大な影響を及ぼす目安審議においては、地方の実情に十分配慮した慎重な審議を求める。また、原材料・エネルギー価格の高騰により仕入れコストが大きく上昇している中、必要な利益を削りながら対応するなど賃上げ原資の確保に苦慮する企業への配慮も今後更に必要であり、賃上げ原資の確保のため、価格転嫁を促す枠組みの実効性を向上させることが重要である」との意見があった。

別紙 1

北海道最低賃金

- 1 適用する地域
北海道の区域
- 2 適用する使用者
前号の地域内で事業を営む使用者
- 3 適用する労働者
前号の使用者に使用される労働者
- 4 前号の労働者に係る最低賃金額
1時間 1,010円
- 5 この最低賃金において賃金に算入しないもの
精皆勤手当、通勤手当及び家族手当
- 6 効力発生日
令和6年10月1日

別紙 2

北海道最低賃金と生活保護との比較について

1 北海道最低賃金

- (1) 件 名 北海道最低賃金
- (2) 最低賃金額 時間額 920円
- (3) 発 効 日 令和4年10月2日

2 生活保護水準

- (1) 比較対象者
18～19歳・単身世帯者
- (2) 対象年度
令和4年度
- (3) 生活保護水準（令和4年度）
生活扶助基準（第1類費＋第2類費＋期末一時扶助費）の北海道内の人口加重平均に
住宅扶助の実績値を加えた金額（105,420円）

3 生活保護に係る施策との整合性について

上記1の(2)に掲げる金額の1箇月換算額(註)と上記2の(3)に掲げる金額と比較すると北海道最低賃金が下回っているとは認められなかった。

(註) 1 箇月換算額

$920 \text{円 (北海道最低賃金)} \times 173.8 \text{(1 箇月平均法定労働時間数)} \times 0.807 \text{(可処分所得の総所得に対する比率)} = 129,036 \text{円}$

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 1,010 6. 10. 1発効予定	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 996 5. 12. 1発効	<ol style="list-style-type: none"> 1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後3月末満の者であって、技能習得中のもの 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 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
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 1,030 5. 12. 1発効	<ol style="list-style-type: none"> 1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6月末満の者であって、技能習得中のもの 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 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者
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 997 5. 12. 1発効	<ol style="list-style-type: none"> 1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6月末満の者であって、技能習得中のもの 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 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者 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、メッキのマスキ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 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
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 990 5. 12. 1発効	<ol style="list-style-type: none"> 1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6月末満の者であって、技能習得中のもの 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 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者

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！

・最低賃金又は労働保険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://site.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）

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！

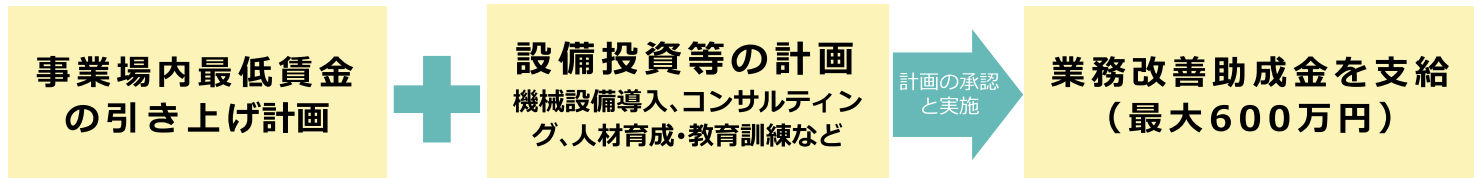
お申込みは
こちら



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？

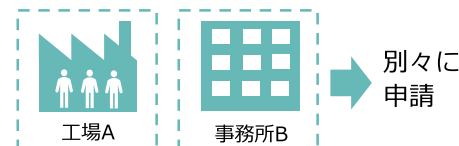
業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。



※ 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



➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引き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"> ・ 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円まで引き上げ（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

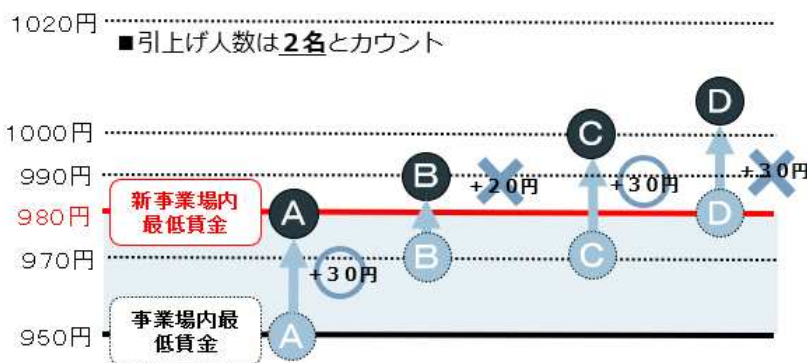
※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

「引き上げる労働者数」の教え方

- ▶ 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事例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



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あった。

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> **<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。

配膳効率が25%向上し、配膳に係る人員が5人から4人に削減

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人できるようになった。また、その分、顧客に目が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には2名で行き送迎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たり取り込んだりする手間と時間がかり、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> **<導入後>**

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

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

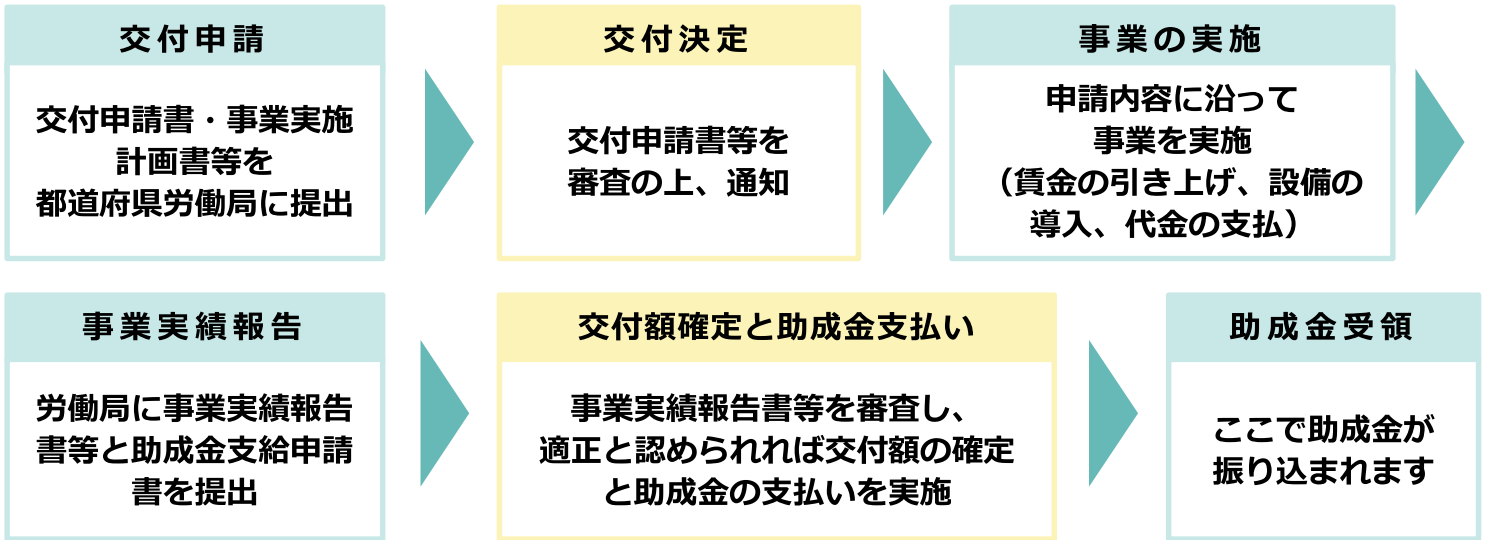


対象外

※ 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

『働き方改革』に取り組む 中小企業・小規模事業者の皆さまを支援します !!

働き方改革推進支援センター

「働き方改革推進支援センター」って何？

「働き方改革推進支援センター」は、中小企業・小規模事業者の皆さまの働き方改革の取組を支援することを目的として、全国47都道府県に設置されています。センターでは、**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、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。

働き方改革に取り組みたい中小企業・小規模事業者の皆さま、是非ご相談ください！

※その他働き方改革を広く支援する取組とは…

- ・男性の育児休業取得促進の取組支援
 - ・仕事と育児や介護の両立支援
 - ・職場におけるハラスメントの防止措置の取組
 - ・良質なテレワークの定着促進
 - ・多様な正社員制度の導入支援
 - ・兼業・副業など多様な働き方の実現に向けた支援
- など多様な働き方の実現に向けた取組に対応しています。

