

令和 7 年度 労働災害防止に係る建設工事発注者連絡協議会

資料目次

- 1 労働基準部行政運営方針 P R 版「安心して働ける職場環境づくり」
(リーフレット)
- 2 令和 5 年監督指導結果 (報道発表資料)
- 3 建設業 (時間外労働の上限規制解説リーフレット)
- 4 建設業向け令和 7 年度働き方改革推進支援助成金 (リーフレット)
- 5 賃金引き上げの支援策 (リーフレット)

北海道労働局労働基準部監督課



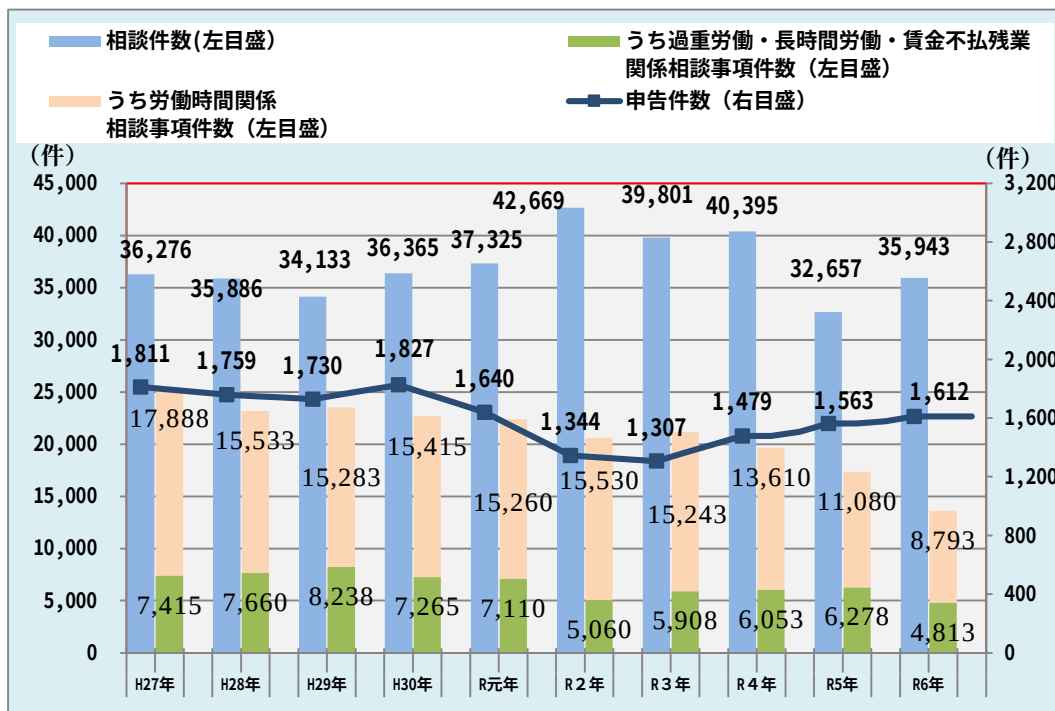
安心して働ける職場環境づくり

働き方改革における長時間労働の抑制、法定労働条件の確保・改善

監督課

- 1 長時間労働の抑制を重点とし、過労死等防止対策に取り組めます。
- 2 令和6年4月1日から時間外労働の上限規制が全面的に適用された業種を中心に、労働時間に関する法令・制度の周知を図ります。
- 3 中小企業、小規模事業者が基本的な労働条件の枠組みを確立できるよう支援を行い、法定労働条件の履行確保を図ります。
- 4 労働基準監督機関としての権限を適正かつ斉一的に行使します。

申告・相談件数の推移



働く人の安全と健康の確保

安全課 健康課

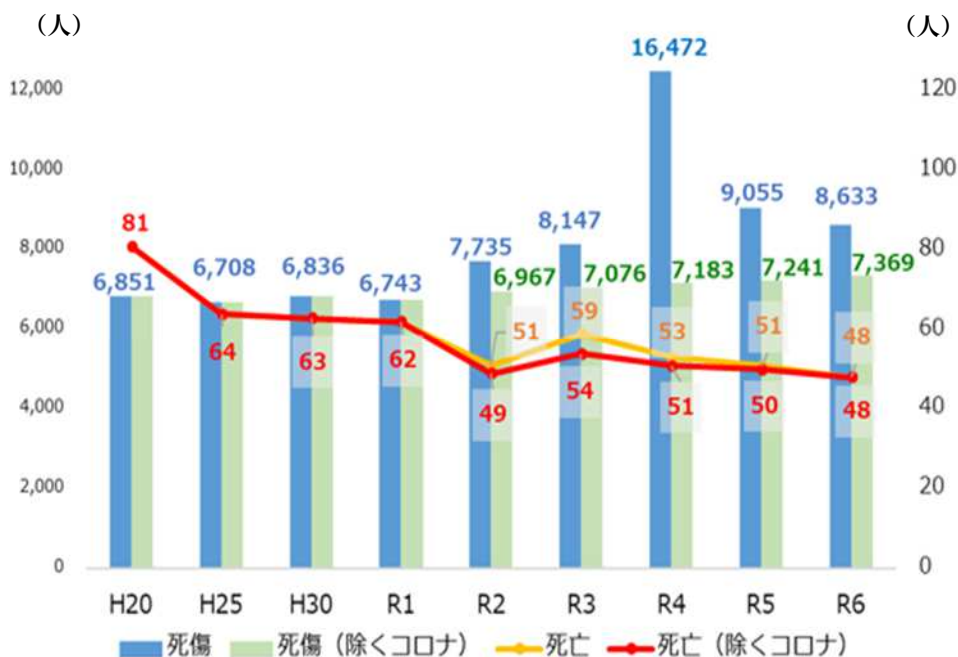
- 1 第14次労働災害防止計画(2023年度～2027年度)に基づき、労働災害の大幅な減少に取り組めます。

本年度の取組は次のとおりです。

- ①死亡者数を47人以下とさせます。
- ②休業4日以上死傷者数を、令和4年と比較して減少に転じさせます。

- 2 「自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発」、「労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進」、「高年齢労働者の労働災害防止対策」を重点事項に掲げ、その増加に歯止めをかけます。

全産業における死傷者数の推移



内容の詳細等については、北海道労働局労働基準部 011-709-2311 の各担当課・室(監督・安全・健康課、賃金室、労災補償課)又は各労働基準監督署までお問合せ下さい。

北海道労働局 HP (<https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/home.html/>)

- 3 各事業場において、メンタルヘルス不調の予防など、メンタルヘルス対策の取組が実施されるよう、特定6業種（卸売業、小売業、金融業、接客娯楽業、教育・研究業、清掃業）を中心に取組を推進します。
- 4 化学物質、石綿、粉じんなどによる健康障害の防止に取り組みます。
- 5 「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」等を通じて、暑さ指数（WBGT）の把握・活用などによる熱中症対策の取組が促進されるよう周知・指導を実施します。

メンタルヘルス取組状況（令和7年2月末現在）

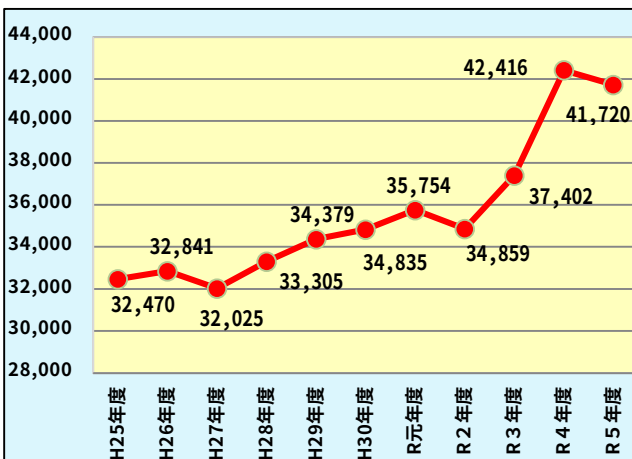
	対象事業場数	取組のある事業場数	取組の割合
特定6業種（30人以上）	5,201	3,965	76.2%
特定6業種（30～49人）	3,361	2,328	69.3%
全産業（30名以上）	13,781	11,318	82.1%

労災補償対策の推進

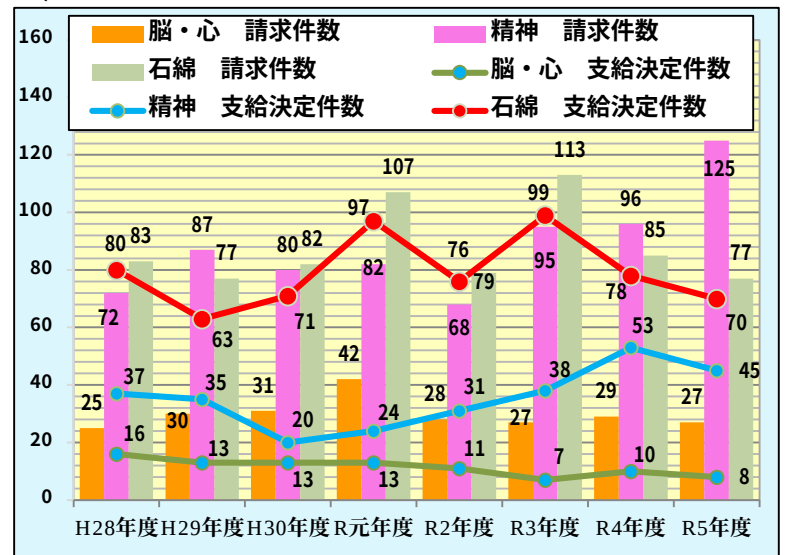
労災補償課

労働災害による負傷及び脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患などの業務上疾病について、認定基準を的確に運用し、労災請求の迅速かつ公正な決定を行うとともに、相談者等に対しては懇切・丁寧な対応に努めます。

（人） 労災給付新規受給者数の推移



（件） 脳・心臓疾患、精神障害及び石綿関連疾患に係る労災補償状況



最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

賃金室

最低賃金の周知・徹底及び履行の確保を効果的に推進します。 最低賃金の件名	時間額（円）	効力発生日
北海道最低賃金	1,010	令和6年10月1日
処理牛乳・乳飲料、乳製品、砂糖・でんぷん糖類製造業	1,048	令和6年12月1日
鉄鋼業	1,100	令和6年12月1日
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	1,049	令和6年12月1日
船舶製造・修理業、船体ブロック製造業	1,040	令和6年12月1日

■ 賃上げが可能な環境整備に資するよう、中小企業・小規模事業者に対して以下の支援を行います。

- 1 賃金引き上げ特設ページ
- 2 業務改善助成金
- 3 北海道働き方改革推進支援センター



賃金引き上げ特設ページ



業務改善助成金



働き方改革推進支援センターのご案内

厚生労働省北海道労働局発表
令和 6 年 11 月 5 日

担
当

厚生労働省 北海道労働局労働基準部監督課
課 長 河合 博文
主任監察監督官 土谷 啓二郎
電話 011-709-2311 (内線 3545)

報道関係者各位

65.2%の事業場に対し労働基準関係法令の是正を指導 ～令和5年に実施した監督指導の取りまとめ結果～

北海道労働局（局長 ^{みとみ のりえ} 三富 則江）は、この度、令和5年に管下17労働基準監督署・支署が実施した定期監督等に係る監督指導（※）の結果について、以下のとおり取りまとめましたので公表します。

引き続き、法定労働条件の履行確保及び安全と健康の確保を図るため、関係法令の周知徹底を図るとともに、事業場に対し効果的な監督指導を実施します。

1 監督指導結果の概要（「資料」の1）

- (1) 何らかの労働基準関係法令違反が認められた事業場は、監督指導を実施した6,756事業場のうち4,403事業場(65.2%)でした。
- (2) 主な違反事項

① 労働災害の防止等に係る安全基準に関するもの	1,531件(22.7%)
② 違法な時間外労働など労働時間に関するもの	1,335件(19.8%)
③ 賃金不払残業など割増賃金に関するもの	801件(11.9%)
④ 健康診断の結果異常所見が見られた方の医師の意見聴取に関するもの	582件(8.6%)
⑤ 健康診断の実施に関するもの	450件(6.7%)

2 業種別の違反状況（「資料」の2）

- (1) 違反事業場割合の高い主な業種は、①運輸交通業79.9%、②製造業75.3%、③農林業66.4%でした。
- (2) 主な業種の違反事項及び違反事業場割合

①製造業	安全基準402件(37.2%)、労働時間302件(27.9%)、衛生基準180件(16.7%)
②建設業	安全基準844件(32.3%)、労働時間115件(4.4%)、衛生基準103件(3.9%)
③運輸交通業	労働時間168件(54.5%)、医師の意見聴取67件(21.8%)、割増賃金65件(21.1%)
④商業	労働時間287件(23.1%)、割増賃金173件(13.9%)、健康診断121(9.7%)
⑤保健衛生業	労働時間108件(27.5%)、割増賃金82件(20.9%)、健康診断27件(6.9%)

（※）「定期監督等に係る監督指導」とは、計画的に労働基準監督官が行う事業場への立入調査等による是正・改善指導のこと

違法な時間外労働など労働時間に関する違反が 23.1%

1 監督指導結果の概要

- (1) 令和3年から令和5年の各年に、北海道内の17労働基準監督署・支署が実施した定期監督等に係る監督指導について、その実施事業場数、違反事業場数及び違反事業場比率は、表1(※1)及び2頁の図1のとおりです。

令和5年は6,756件のうち4,403件(65.2%)で労働基準関係法令違反が認められました。労働災害の危険性が高い機械・設備等に関する使用停止命令等の行政処分(※2)は346件でした。

表1 監督指導実施状況・法違反状況

令和5年 監督実施状況及び措置状況												
年	(※業 1種)	事業場 指導 実施 数	違反 事業 場数	対使用 停止 命令等 処分 (※業 2種)	主な違反状況(労働基準法)			主な違反状況(労働安全衛生法)				
					15 条	32 34 35 36 条	37 条	20～25条		66 条	66 条の4	66条の8 の3
					労働条件 の明示	労働時間	割増賃金	安全基準	衛生基準	健康診断	医師の意見聴取	時間把握
令和5年	全業種	6,756	4,403 65.2%	346 5.1%	374 5.5%	1,335 19.8%	801 11.9%	1,531 22.7%	321 4.8%	450 6.7%	582 8.6%	345 5.1%
	製造業	1,081	814 75.3%		97 9.0%	302 27.9%	168 15.5%	402 37.2%	180 16.7%	117 10.8%	161 14.9%	54 5.0%
	建設業	2,612	1,702 65.2%		36 1.4%	115 4.4%	91 3.5%	844 32.3%	103 3.9%	34 1.3%	53 2.0%	51 2.0%
	運輸交通業	308	246 79.9%		40 13.0%	168 54.5%	65 21.1%	61 19.8%	4 1.3%	20 6.5%	67 21.8%	27 8.8%
	農林業	125	83 66.4%		8 6.4%	8 6.4%	3 2.4%	48 38.4%	0 0.0%	11 8.8%	8 6.4%	6 4.8%
	畜産・水産業	97	61 62.9%		8 8.2%	0 0.0%	6 6.2%	26 26.8%	2 2.1%	10 10.3%	11 11.3%	11 11.3%
	商業	1,244	685 55.1%		102 8.2%	287 23.1%	173 13.9%	63 5.1%	17 1.4%	121 9.7%	116 9.3%	106 8.5%
	保健衛生業	393	245 62.3%		21 5.3%	108 27.5%	82 20.9%	4 1.0%	3 0.8%	27 6.9%	46 11.7%	25 6.4%
	接客娯楽業	345	210 60.9%		24 7.0%	152 44.1%	77 22.3%	17 4.9%	1 0.3%	71 20.6%	36 10.4%	18 5.2%
	清掃・と畜業	152	82 53.9%		3 2.0%	44 28.9%	25 16.4%	19 12.5%	3 2.0%	7 4.6%	12 7.9%	5 3.3%
	その他	399	275 68.9%		35 8.8%	151 37.8%	111 27.8%	47 11.8%	8 2.0%	32 8.0%	72 18.0%	42 10.5%
令和4年	全業種	6,427	4,151 64.6%									
令和3年	全業種	6,333	4,078 64.4%									

(※1) 業種は、監督指導実施事業数が概ね100を超えるものを掲げました。

(※2) 機械の回転軸に安全カバーが設けられていない、足場に手すりが設けられていないものなど、労働災害発生の危険性が高い機械・設備に対して、労働基準監督官がただちに機械等の使用停止や作業禁止などを命ずる行政処分のこと。

図1 監督指導実施事業場数等の状況



- (2) 主な違反事項別の違反事業場数等は図2のとおりです。労働災害の防止等に係る安全基準に関するものが1,531件(22.7%)、現在、重点的に取り組んでいる違法な時間外労働など労働時間に関するものが1,335件(19.8%)と多く、次いで割増賃金に関するものが801件(11.9%)、健康診断の結果、異常所見が見られた方の健康を保持するための措置についての医師の意見聴取に関するものが582件(8.6%)、健康診断の実施に関するものが450件(6.7%)となっています。また、労働安全衛生法の改正により、平成31年4月1日より労働時間を把握することが法律で規定されましたが、労働時間の把握に関するものが345件(5.1%)となっております。

図2 主な違反事項別の違反事業場数等の状況

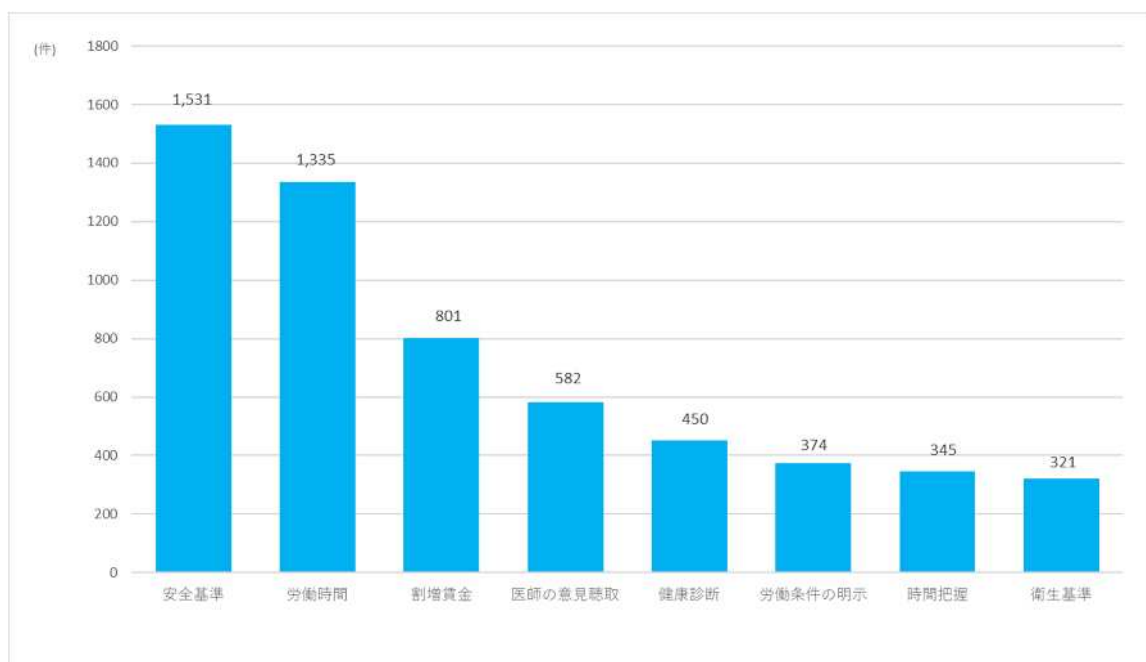


表2 主な違反事項の態様

違反事項	主な態様
安全基準 (安衛法 20～25 条)	- 開口部等墜落の危険がある箇所に墜落防止用の手すり等を設けていない。 - 機械に有効な安全装置を設けていない。 - 機械を停止しないで清掃、修理作業等を行わせている。
労働時間 (労基法 32・34・35・36 条)	- 時間外労働に関する協定(36 協定)の締結・届出がないのに、労働者に法定労働時間を超えて時間外労働を行わせている。 36 協定の締結・届出はあるが、協定の範囲を超えて長時間の時間外労働をさせている。
割増賃金 (労基法 37 条)	- 時間外労働・休日労働・深夜労働に対して、法定の割増賃金を支払っていない。 - 割増賃金の算定基礎に必要な手当を含めていない。
医師等の意見聴取 (安衛法 66 条の 4)	健康診断の結果異常の所見があると診断された者の健康を保持するために必要な措置について、医師等の意見を聴いていない。
健康診断 (安衛法 66 条)	- 常時使用する労働者に対して、1 年以内ごとに 1 回、定期的に健康診断を行っていない。 - 有害業務に従事する労働者に対して、6 か月以内ごとに 1 回、定期的に特定健康診断を行っていない。
労働条件の明示 (労基法 15 条)	労働契約締結の際に、賃金・労働時間等の労働条件を書面交付により明示していない。
時間把握 (安衛法 66 条の 8 の 3)	- 出勤簿に押印するのみで、タイムカード等客観的に把握できる方法で始業時刻や終業時刻を把握していない。 - 管理者について労働時間の把握を行っていない。
衛生基準 (安衛法 20～25 条)	- 特定化学物質や有機溶剤等の発散源を密閉する設備、局所排気装置又はプッシュプル型換気装置を設けていない。 - 特定化学物質や有機溶剤等を取り扱う事業場において、取り扱い上の注意事項等を掲示していない。 - 粉じん作業において、必要な呼吸用保護具を使用させていない。

2 業種別の違反状況

(1) 概要

主な業種別の監督指導実施状況・法違反状況等は 4 頁の図 3、図 4 のとおりです。死亡労働災害の撲滅を始めとする労働災害の防止、化学物質による健康障害防止等のため、建設業、製造業を始めとする工業的業種に対する監督指導を実施しています。

また、中小企業では法令や労務管理に関する知識が必ずしも十分ではないと考えられることから、法違反の解消に向け、懇切・丁寧に指導しています。

図3 主な業種別の監督指導実施状況・法違反状況

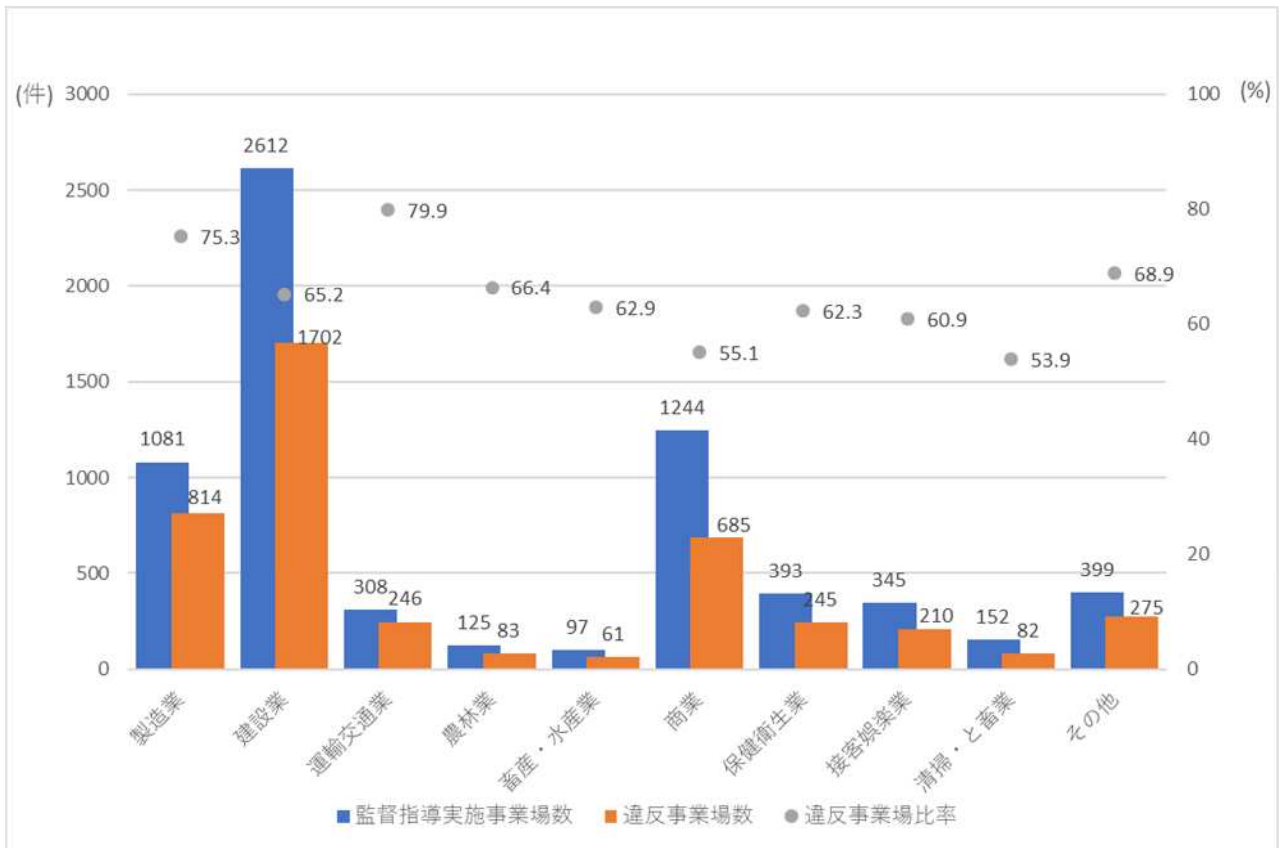
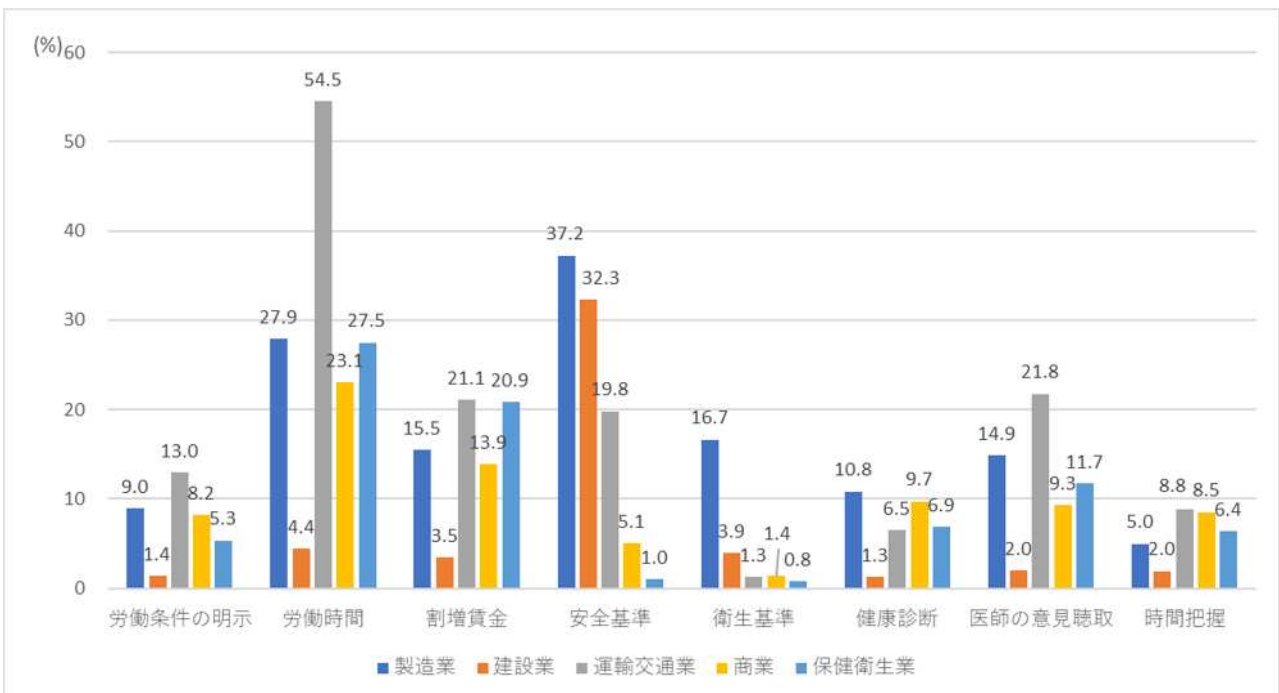


図4 主な業種別・違反事項別違反事業場比率



(2) 製造業

機械・設備等の安全基準に関する違反が 37.2%、違法な時間外労働など労働時間に関する違反が 27.9%、次いで衛生基準に関する違反が 16.7%となっています。

(3) 建設業

違反事項としては、足場、開口部等からの墜落防止措置、建設重機の安全措置等に係るものなどの安全基準に関する違反が 32.3%と、他の違反に比べて高くなっています。元請事業者が下請事業者に対して必要な指導を行っていないことが要因となっている場合もあることから、元請事業者及び下請事業者の両者に対して指導を行っています。

(4) 運輸交通業

違法な時間外労働など労働時間に関する違反が 54.5%と他の業種に比べて突出して高く、次いで健康診断の結果に異常所見が見られた方の医師の意見聴取に関する違反が 21.8%で、こちらも他の業種と比べて多くなっています。

(5) 商業

違法な時間外労働など労働時間に関する違反が 23.1%、賃金不払残業等に関連する割増賃金に関する違反が 13.9%、次いで健康診断の実施に関する違反が 9.7%となっています。

(6) 保健衛生業

違法な時間外労働など労働時間に関する違反が 27.5%、賃金不払残業等に関連する割増賃金に関する違反が 20.9%で、次いで健康診断の結果に異常所見が見られた方の医師の意見聴取に関する違反が 11.7%となっています。



2024年
4月から

CONSTRUCTION INDUSTRY 建設業

時間外労働の上限規制 わかりやすい解説





労働基準法における労働時間の定め

労働時間は労働基準法によって
上限が定められており、
労使の合意に基づく所定の手続きをとらなければ、
これを延長することはできません。

労働時間の定め

労働時間・休日に関する原則

法律で定められた
労働時間の限度

1日 **8** 時間及び1週 **40** 時間

法律で
定められた休日

毎週少なくとも **1** 回

これを超えるには、

**36協定の
締結・届出**

が必要です。

労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされています。これを「法定労働時間」といいます。
また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与えることとされています。これを「法定休日」といいます。

法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、

- 労働基準法第36条に基づく労使協定（36（サブロク）協定）の締結
- 36協定の所轄労働基準監督署長への届出

が必要です。

36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「時間外労働の上限」などを決めなければなりません。

36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

時間外労働及び休日労働を適正なものとすることを目的として、
36協定で定める時間外労働及び休日労働について
留意していただくべき事項に関して策定された指針です。

36協定の締結に当たっては、
この指針の内容に留意してください。

[詳しくはこちら](#)



時間外労働の上限規制

くらし、はたらき、
ともにススめ！

時間外労働の上限規制については、働き方改革関連法による改正後の労働基準法により法定化され、平成31年4月1日（中小企業は令和2年4月1日）から施行されています。建設の事業については、時間外労働の上限規制の適用が猶予されていましたが、令和6年4月1日から適用されます。

**時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、
臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができません。**

**臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも、
以下を守らなければなりません。**

- 時間外労働が年720時間以内
- 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- 時間外労働と休日労働の合計について、2～6か月平均80時間以内
- 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6回が限度

**！ 特別条項の有無に関わらず、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、
月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしなければなりません。**

※例えば時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、
時間外労働＝44時間、休日労働＝56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。

**建設の事業のうち、災害時における復旧及び復興の事業に限り、
令和6年4月1日以降も次の規定は適用されません。**

- 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- 時間外労働と休日労働の合計について、2～6か月平均80時間以内

※年720時間の上限及び時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6回が限度という規制は適用されます。

上限規制のイメージ

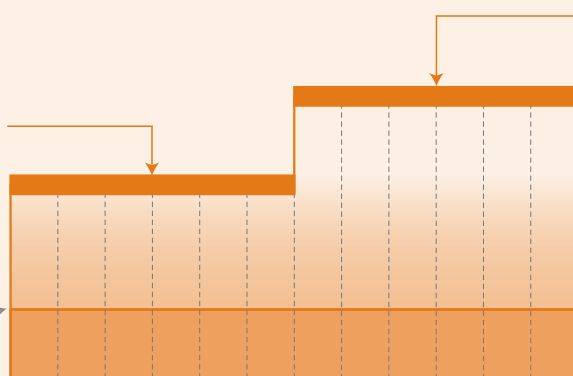
改正後

法律による上限（原則）

- ☑ 月45時間
- ☑ 年360時間

法定労働時間

- ☑ 1日8時間
- ☑ 週40時間



1年間＝12か月

法律による上限 （特別条項/年6回まで）

- ☑ 年720時間
- ☑ 複数月平均80時間※
- ☑ 月100時間未満※

※休日労働を含む。

労働基準法第33条第1項の「災害その他避けることのできない事由」に該当する場合には、労働基準監督署長に許可申請等を行うことにより、36協定で定める限度とは別に時間外・休日労働を行わせることができます。その場合、時間外労働の上限規制はかかりません。

労働基準法第33条第1項

災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第32条から前条まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働させることができます。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければなりません。

災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等に係る許可基準の一部改正について(令和元年6月7日付け基発0607第1号)の概要

労働基準法第33条第1項は、災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることのできない場合の規定であるからその臨時の必要の限度において厳格に運用すべきものであって、その許可又は事後の承認は、概ね次の基準によって取り扱うこと。

- 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ないこと。
- 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ること。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ること。
- ③ 事業の運営を不可能ならしめ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るが、通常予見される部分的な修理、定期的な保安は認めないこと。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ること。
- ④ 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、認めること。

許可基準(令和元年6月7日付け基監発0607第1号)の概要

- ① 許可の対象には、災害その他避けることのできない事由に直接対応する場合に加えて、当該事由に対応するに当たり、必要不可欠に付随する業務を行う場合が含まれる。
具体的には、例えば、事業場の総務部門において、当該事由に対応する労働者の利用に供するための食事や寝具の準備をする場合や、当該事由の対応のために必要な事業場の体制の構築に対応する場合等が含まれる。
- ② 「雪害」については、道路交通の確保等人命又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する。具体的には、例えば、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や、人命への危険がある場合に住宅等の除雪を行う場合のほか、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が含まれる。
- ③ 「ライフライン」には、電話回線やインターネット回線等の通信手段が含まれる。
- ④ 許可基準に定めた事項はあくまでも例示であり、限定列举ではなく、これら以外の事案についても「災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合」となることもあり得る。

例えば、「他の事業場からの協力要請に応じる場合」について、国や地方公共団体からの要請も含まれる。そのため、例えば、災害発生時において、国の依頼を受けて避難所避難者へ物資を緊急輸送する業務が含まれる。



令和7年度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

資料番号 4



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、**建設業の中小企業事業主**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！

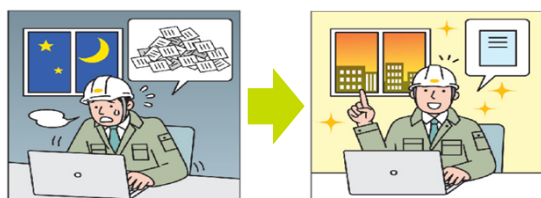
測量作業と重機操作を効率化し、労働時間を削減したい！

助成金による取組

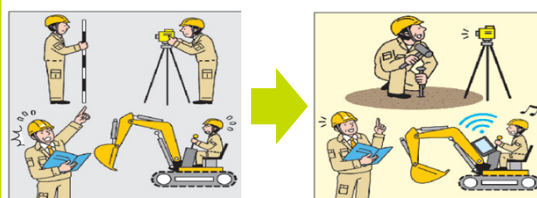
土木工事積算システムを導入

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で行えるようになり、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!!

ご利用の流れ

「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28日（金）)

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
(事業実施は、令和8年1月30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8年2月6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28日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



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。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちらから。
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



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が対象です。
なお、選択する成果目標に応じて、下記1～3以外にも要件が設定されています。
詳しくは「働き方改革推進支援助成金（業種別課題対応コース）申請マニュアル」をご参照ください。

- 【対象事業主の要件】
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。

など

(※1)中小企業事業主の範囲

- 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(※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) 長時間労働恒常化要件に該当する場合は、パソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用等が対象となります。詳しくは申請マニュアル等をご確認ください。

成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、目標達成を目指して「助成対象となる取組」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・休日労働時間数の縮減**
- ② **年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入**
- ③ **時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入**
- ④ **9時間以上の勤務間インターバルの導入**
- ⑤ **4週における所定休日を1日から4日以上増加**

(※4) 上記①から⑤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5%以上または7%以上引き上げることを成果目標に加えることができます。

助成上限額と助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、左記「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。

上限額	選択した左記「成果目標」に設定された、下記1から5までの助成上限額に、下記6の上限額への加算額を 合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4(※5)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

(※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は、補助率4/5。

1. 成果目標①の上限額(※6)

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80時間を超えて設定している事業場	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	—

(※6) 成果目標①を令和6年度に選択して支給を受けた事業主の場合、さらに下の区分に設定時間数を縮減した場合の上限額は100万円。
(更なる削減を目標とした上で、設定時間数を同一区分内に維持した場合の助成上限額は一律25万円)

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(※7)	1企業当たりの上限額(※8)
9時間以上11時間未満	120万円
11時間以上	150万円

- (※7) 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。
- (※8) 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(※9) (最大100万円)

(※9) 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。

$$(\text{年間所定休日数}) \div (365 \text{日} \div 7) \times 4$$

6. 成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算

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**(※4、10、11)。

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円(上限60万円)
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)
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円(上限360万円)

(※10) 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。

(※11) **賃上げ額そのものを助成するものではありません。**

賃金引き上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

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り組みが支援対象(※)です。

※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

活用例 30人の事業場で、事業場内最低賃金労働者5人の時給を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。

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

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の作成が必要
- ・中小企業が利用可能
- ・助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

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。

活用例 中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、65万円が支給されます。

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額(1人当たり)
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合	7万円(4.6万円)

活用のポイント 非正規雇用労働者の賃上げ

- ・賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- ・中小企業、大企業どちらも利用可能
- ・原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- ・改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

(※)括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

活用例 建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額	
	基本部分	賃上げ加算
業種別課題対応コース(※1)	25～550万円	
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円	6～360万円(※2)
勤務間インターバル導入コース	50～120万円	

活用のポイント 労働時間削減等の取組(賃上げ) + 設備投資等

- ・労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- ・中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- ・助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

(※1)建設業の場合

(※2)労働者数30人以下の場合は倍額を加算

(※3)別途団体向けのコースあり(助成上限額1,000万円)

人材開発支援助成金

職務に関連した**専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練**等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

活用例

中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練(※1)(訓練経費10万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ(※2)を行った場合、7万円が支給されます。

※1 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合

※2 5%以上の賃上げ又は資格等手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格等手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分(※)	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%～100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円～25万円

※訓練コース・メニューによって上記区分①～③のいずれが支給されるか異なります(①～③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)



活用のポイント

職業訓練＋経費助成等 (訓練終了後の賃上げ等加算)

- 職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- 10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 助成額は、訓練内容、企業規模により決定

人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

人材確保のために**雇用管理改善につながる制度**等(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や**雇用環境の整備**(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例

複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げ(5%以上)を行った場合、最大287.5万円が支給されます。

区分	助成額(※1・2)
①賃金規定制度	50万円
②諸手当等制度	(40万円)
③人事評価制度	
④職場活性化制度	25万円
⑤健康づくり制度	(20万円)
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5% (50%)



活用のポイント

雇用管理改善の取り組み (賃上げ加算)

- 雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- 原則、中小企業、大企業どちらも利用可能(※)
- 助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
- 対象労働者の賃上げ(5%以上)で、助成額を加算
(※) 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

(※1) 括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。

(※2) ①～⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は187.5万円(150万円)。

より高い処遇への労働移動等への支援

特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)

- ハローワーク等を通じ、高年齢者や障害者、就職氷河期世代を含む中高年層など(就職困難者等)を継続して雇用する事業主に助成(30万円～240万円)
- これら就職困難者等を就労経験のない職種で雇入れ、①成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者の雇入れ、②人材育成(人材開発支援助成金の活用)及び雇入れから3年以内に5%賃上げのいずれかを実施した場合、1.5倍の助成金を支給

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

- 雇入れ支援コース**: 事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- 中途採用拡大コース**: 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させた場合及び中途採用率を一定以上拡大させ、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ当該45歳以上の者全員を雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

- 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に助成(上限額8,635円/1人1日あたり(1事業主あたり1,000万円))します。

支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP

「賃上げ」支援助成金パッケージ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku_nitsuite/bunya/package_00007.html



(R7.4)