

企業の魅力を高めて、人財を確保することが重要です
 魅力アップのための「賃上げ」、「年収の壁を意識せずに働ける環境づくり」、
 「多様で柔軟な働き方」に関する各種支援策をご紹介します

1 労働者の賃上げのために

● 業務改善助成金を活用しましょう

中小企業・
小規模事業者

中小企業事業主が事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合の費用を助成。

【助成上限額】30万円～600万円 ※事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内

業務改善助成金コールセンター（フリーダイヤル・無料）

0120-366-440

受付時間 平日 8:30～18:15

（土日・祝日・年末年始（12/29～1/3）はご利用いただけません。）



● 働き方改革推進支援助成金を活用しましょう

中小企業・
小規模事業者

労働時間の削減等に取り組む中小企業事業主の生産性向上に向けた取組を支援するとともに、賃上げを行った場合に助成上限額を加算。【賃上げ達成時加算額】15万円～160万円



● キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）を活用しましょう

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、適用した場合に助成。

【3%以上】5（3.3）万円 【5%以上】6.5（4.3）万円 ※（ ）内は中小企業以外の助成



経産省

● 事業再構築補助金 コールセンター 0570-012-088



経産省
中小企業庁

● ものづくり補助金 事務局サポートセンター 050-8880-4053

● IT導入補助金 コールセンター 0570-666-376



【賃上げの原資確保のために】

適正な価格転嫁を促進するため、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」、価格交渉支援ツール、相談窓口、講習動画、パートナーシップ構築宣言など、様々な情報へのリンクを掲載しています。

価格転嫁の
円滑化の促進

香川県庁HP

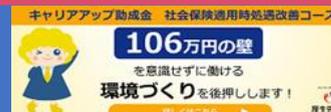


2 年収の壁を意識せずに働ける環境づくりのために

● キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）を活用しましょう

2025年度末まで

年収の壁対策として、
労働者1人につき最大50万円助成します！



短時間労働者に新たに社会保険の適用を行うとともに、適用後も手取り収入が減少しないよう、当該労働者に手当を支給したり、労働時間を延長させる取り組みを行っている場合、助成の対象となります。

配偶者手当を見直して、若い人材の確保や能力開発に取り組みましょう

年収の壁突破・総合相談窓口（フリーダイヤル・無料）

0120-030-045

受付時間 平日 8:30～18:15

（土日・祝日・年末年始（12/29～1/3）はご利用いただけません。）



3 多様で柔軟な働き方を可能とするために

副業・兼業を行う労働者の環境整備をしましょう

多様な働き方への期待が高まっており、労働者の希望に応じて副業・兼業を行える環境を整備することが求められています。長時間労働になり、労働者の健康が阻害されないよう、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を踏まえた取組の実施をお願いいたします。



テレワークを推進しましょう

テレワーク総合ポータルサイト



使用者が適切に労務管理を行い、**労働者が安心して働くことができる**良質なテレワークを推進するため、テレワークの導入と実施に当たり、労務管理を中心に労使双方にとって留意すべき点、望ましい取り組みがガイドラインにまとめられていますので、ご活用ください。



中小企業

● 人材確保等支援助成金（テレワークコース）を活用しましょう

2024年4月【拡充】

良質な**テレワークを制度として導入のほか、実施を拡大**することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主を対象経費の一部を助成。
【機器等導入助成】30% 【目標達成助成】20（35）% ※（ ）内は賃金要件を見直した場合



同一労働同一賃金を進め、働きがいのある職場づくりを行いましょ

正社員とパート・有期雇用労働者、派遣労働者との間の不合理な待遇差がないか点検し、パート・有期雇用労働者、派遣労働者が働きがいのある職場づくりを整備しましょう。



● キャリアアップ助成金（正社員化コース）を活用しましょう

有期雇用労働者等を**正社員化**した場合に、労働者1人当たり最大80（60）万円を助成します。その他、以下の取組に対する加算措置があります。

- ・正社員転換制度の規定に関する加算措置：【20（15）万円】
- ・多様な正社員制度の規定に関する加算措置：【40（30）万円】 ※（ ）内は中小企業以外の助成



香川働き方改革推進支援センターの専門家に相談してみましょ

中小企業

無料

働き方改革を推進する事業者を支援するために、「**働き方改革**」に関する一般的な相談や技術的な助言・提案について専門家（中小企業診断士・社会保険労務士など）が**無料で相談対応**しています。



0120-000-849
(フリーダイヤル・無料)

受付時間 平日 8:30~17:00

(土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)はご利用いただけません。)



2024年4月から、労働条件明示のルールが変わりました！

<全ての労働者に対する明示事項>

- ① **就業場所・業務の変更の範囲** 全ての労働契約の**締結**と有期労働者の**更新のタイミング**ごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示が必要になります。

<有期契約労働者に対する明示事項>

- ② **更新上限** 有期労働契約の**締結**と**契約更新タイミング**ごとに、更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容の明示が必要になります。
- ③ **無期転換申込機会** 「**無期転換申込権**」が発生する**更新のタイミング**ごとに、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示が必要になります。
- ④ **無期転換後の労働条件** 「**無期転換申込権**」が発生する**更新のタイミング**ごとに、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

詳しい情報や連絡先はこちら

- ・改正事項の詳細を知りたい → **厚生労働省Webサイト** (①)
- ・無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → **無期転換ポータルサイト** (②)
- ・今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について → **総合労働相談コーナー** (③)
- ・職業安定法に基づき、労働条件も改正されることについて知りたい！ → **厚生労働省Webサイト** (④)



①



②



③



④

企業の魅力を高めるために“ワークエンゲージメント”を推進しましょ

働きやすさUP・働きがいUP

働きがいのある職場づくりのために、**働きがい**に関係する概念として近年注目されている**エンゲージメント**について、その概要や、企業がエンゲージメント向上に取り組む意義に加え、具体的な取り組み事例などを紹介しています。



その他助成金

●雇用関係助成金

ここに記載している以外にも事業主の方のためにご活用いただける雇用関係助成金がございますので、下記の二次元コードでご確認ください。

取組内容や対象者から探す場合



助成金（全体）を確認する場合



フリーランスの取引に関する新しい法律ができました！

フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、①フリーランスの方と企業などの発注者の間の取引の適正化と②フリーランスの方の就業環境の整備を図ることを目的としています。法は、公布の日から起算して1年6か月を超えない範囲内において政令で定める日に施行されます。



『フリーランス・事業者間取引適正化等法』（2024年秋頃までに施行予定）



● 両立支援等助成金を活用しましょう

～職業生活と家庭生活が両立できる、“職場環境づくり”を行う事業主を支援～

中小企業

1 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金） 男性の育休取得を促進！

2024年1月【再編】

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備や業務体制整備を行い、男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得した場合、男性の育児休業取得率が上昇した場合。【支給額 20万円】

2 介護離職防止支援コース 仕事と介護の両立支援！

「介護支援プラン」を策定の上、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰や就業と介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援した場合。【支給額 20万円】



3 育児休業等支援コース 仕事と育児の両立支援！

2024年1月【再編】

「育休復帰支援プラン」を策定し、プランに基づき育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、3か月以上の育休取得・復帰した場合。【支給額（例）育休取得時（30万円、1事業主2回まで/無期雇用労働者・有期雇用労働者 各1回）】



4 不妊治療支援コース 仕事と介護の両立支援！

不妊治療と仕事との両立に資する職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者が利用した場合。【支給額30万円 1事業主あたり1回限りの支給】



5 育休中等業務代替支援コース 仕事と育児の両立支援！

2024年1月【新設】

育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）した場合。【支給額 育休中の手当支給時 最大125万円 利用者一人当たりの支給額】



6 柔軟な働き方選択制度等支援コース 育児の柔軟な働き方を応援！

2024年1月【新設】

育児の柔軟な働き方に関する制度等を複数導入した上で「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」により制度利用者を支援した場合 【支給額 制度利用者一人当たり20万円】



厚生労働省認定マークを取得、企業PRすることにより、優秀な人材を確保しましょう

くろみん認定

行動計画を策定し、一定の要件を満たした事業主を子育てサポート企業として認定する制度です。認定を受けた中小事業主に対して支給される助成金もあります。令和4年4月からは、不妊治療と仕事との両立に取り組む企業を認定する「プラス」認定制度も始まりました。



えるばし認定

行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。



ユースエール認定

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況等が優良な中小企業のうち、一定の要件を満たした場合に認定する制度です。



もにす認定

障害者の雇用の促進や安定に関する取り組み等が優良な中小企業のうち、一定の要件を満たした場合に認定する制度です。



これらの認定企業になると、商品等に認定マークを表示できたり、ハローワークにおいて重点的にPRを行います。

はたらきかたスメ！（すべての一般市民・事業主の皆様へ）

2019年4月から、取引先の事業者などに長時間労働を生じさせないよう取引上配慮に努めることが義務付けられました。

- ×著しく短い期限
- ×発注内容の頻繁な変更

①事業主、②消費者など個人一人ひとり、③団体や集団 **それぞれの立場から**、働く人に過度な負担を生まないよう**アクション**をお願いします。

具体的な
アクション例は
こちら



労使団体トップや香川県知事らがこうしたアクションを県内で進めることを共同宣言しました
(2023年10月)



2024年4月から 建設業、トラック・バス・タクシードライバー、医師の働き方が変わりました。詳細は →



エッセンシャルワーカーも健康を守るため、他の職業に続いて残業規制が始まりました
- 顧客の意向に関わらず、上限時間を超えて荷物の配送や建設業務はできません -

香川労働局 雇用環境・均等室

☎ 087-811-8924

所在地

〒760-0019 高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎 北館2階

開庁日・時間

平日 8:30～17:15 土日祝日及び年末年始を除く

総合労働相談コーナー

平日 9:30～17:00

土日祝日及び年末年始を除く

香川労働局総合労働相談コーナー ☎087-811-8916	高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎北館2F
高松 総合労働相談コーナー ☎087-806-0280	高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎北館2F（高松労働基準監督署内）
丸亀 総合労働相談コーナー ☎0877-22-6244	丸亀市大手町3-1-2（丸亀労働基準監督署内）
坂出 総合労働相談コーナー ☎0877-46-3196	坂出市久米町1-15-55（坂出労働基準監督署内）
観音寺 総合労働相談コーナー ☎0875-25-2138	観音寺市観音寺町甲3167-1（観音寺労働基準監督署内）
東かがわ 総合労働相談コーナー ☎0879-25-3137	東かがわ市三本松591-1（東かがわ労働基準監督署内）

香川労働局助成金センター

☎ 087-823-0505

所在地

〒760-0019 高松市サンポート2-1 高松シンボルタワータワー棟12階

専用駐車場はありません！
(サンポート合同庁舎駐車場は利用できません)
公共交通機関または
周辺の有料駐車場をご利用下さい

開庁日・時間

平日 8:30～17:15
(下記以外の助成金) 土日祝日及び年末年始を除く
平日 9:00～17:00

- ・両立支援等助成金
- ・働き方改革推進支援助成金
- ・業務改善助成金
- ・人材確保等支援助成金（テレワーク）



事業主、
労務担当者様

ぜひ

秘密
厳守

相談・
専門家派遣
無料

専門家に ご相談ください!

(社会保険労務士等)

☑ 取組みはお済みですか？

- 中小企業の月60時間を超える割増賃金率の引き上げ 義務化(2023年4月)
- 育児・介護休業法改正 全面施行(2023年4月)
- パワーハラスメント防止措置 全面施行(2022年4月)
- 同一労働同一賃金
- 時間外労働の上限規制
- 年5日の年次有給休暇の確実な取得



ご都合に合わせた
相談方法が選べる!

「香川働き方改革推進支援センター」では、働き方改革関連法の内容にとどまらず、令和3年6月に改正された育児・介護休業法、男性の育児休業取得促進、仕事と育児や介護の両立支援、不妊治療と仕事との両立、職場におけるハラスメント防止措置、良質なテレワーク、多様な正社員制度、兼業・副業など多様な働き方の実現に向け、働き方改革を進める魅力ある企業に人材が集まるように支援を行います。

相談方法

- ① 訪問コンサルティング
- ② オンラインコンサルティング
- ③ 電話・メール・来所

オンラインでの
ご相談にも対応可能



香川働き方改革推進支援センター

TEL 0120-000-849

受付時間 平日9:00~17:00

住所 〒760-0023 香川県高松市寿町2-2-10 高松寿町プライムビル2階

MAIL hk37@mb.langate.co.jp FAX 087-826-0421

X @37_hatarakikata

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

相談・セミナー情報詳細は、
ホームページをご覧ください。

厚労省 香川 働き方改革

検索



訪問コンサルティング・セミナー開催申込書

香川働き方改革推進支援センター 宛

MAIL : hk37@mb.langate.co.jp
FAX : 087-826-0421

事業場名 ・団体名			
ご担当者 氏名			
所在地	〒 -		
連絡先	電話		FAX
	E-MAIL		
訪問・ セミナー 開催 希望日	・ 令和 年 月 日 () セミナー ・ 訪問 ・ 令和 年 月 日 () セミナー ・ 訪問 ・ 令和 年 月 日 () セミナー ・ 訪問 <input type="checkbox"/> オンライン希望 ※ 後日、日程調整のお電話を差し上げます。		
相談内容・ セミナー テーマ ✓をお付け 下さい	<input type="checkbox"/> 残業時間の上限規制 <input type="checkbox"/> 人手不足 <input type="checkbox"/> 各種助成金の申請・活用 <input type="checkbox"/> 最低賃金制度 <input type="checkbox"/> 36 協定 <input type="checkbox"/> 無期転換制度 <input type="checkbox"/> 同一労働同一賃金 (非正規労働者待遇改善) <input type="checkbox"/> 生産性向上への対応 <input type="checkbox"/> 就業規則・賃金規定等の見直し <input type="checkbox"/> 賃金制度全般 <input type="checkbox"/> テレワーク <input type="checkbox"/> 職務分析・職務評価 <input type="checkbox"/> 育児・介護制度の整備 <input type="checkbox"/> 高度プロフェッショナル制度 <input type="checkbox"/> 年次有給休暇の取得義務付け <input type="checkbox"/> パワハラ防止 (ハラスメント全般) <input type="checkbox"/> 女性の活躍推進 <input type="checkbox"/> その他 【 】		

【個人情報の取り扱いについて】

- 本申込書にご記入いただいた個人情報（以下「個人情報」）を取得する事業者：ランゲート株式会社（事業実施機関。以下「当社」）
- 当社の個人情報保護管理者および個人情報に関する問合せ先：
情報通信部 PMR 担当 E-MAIL : privacy@mb.langate.co.jp
- 取得した個人情報は、「令和 6 年度 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業」（以下「本事業」）の相談支援のためのみに利用します。
- 当社は、利用目的の達成に必要な範囲で、当社が定める個人情報保護の水準を満たした委託者（中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業 専門家）に、個人情報を委託することがあります。
- 当社は開示対象個人情報について、本人または代理人から受け付けた開示等の求めに応じます。
- 当社は、本事業の実施報告のため、本事業の委託者である香川労働局に、個人情報を書面にて提供することがあります。

※ 上記内容について 同意する (チェックしてください)

2024年4月から労働条件明示のルールが改正されました

2024年4月1日以降の労働契約の締結・更新時の労働条件明示事項が追加されました	
明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲 ※「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所、業務の範囲を指します。
有期労働契約の締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 （併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明する必要があります。）
無期転換ルール（※）に基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 （併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。）
※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるとときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。	

詳しい内容やモデル労働条件通知書などはコチラ



https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

募集時などに明示すべき労働条件等はコチラ



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html

有期契約労働者の無期転換サイトはコチラ



<https://www.muki.mhlw.go.jp>

パートタイム・有期雇用労働法はコチラ



<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000061842.html>

労働基準法・最低賃金法などに定められた 届出や申請は **電子申請** を利用しましょう!

届出・申請可能な主な手続

- **労働基準法に定められた届出** **51種類**
 時間外・休日労働に関する協定届 (36協定届)
 就業規則(変更)届出
 1年単位の変形労働時間制に関する協定届 など
- **最低賃金法に定められた申請** **9種類**
 最低賃金の減額特例許可の申請 など

NEW

① 電子署名・電子証明書は不要です!

令和3年4月から、

① e-Govからアカウントを登録 ② フォーマットに必要事項を入力

の2ステップで、届出・申請が可能になります!

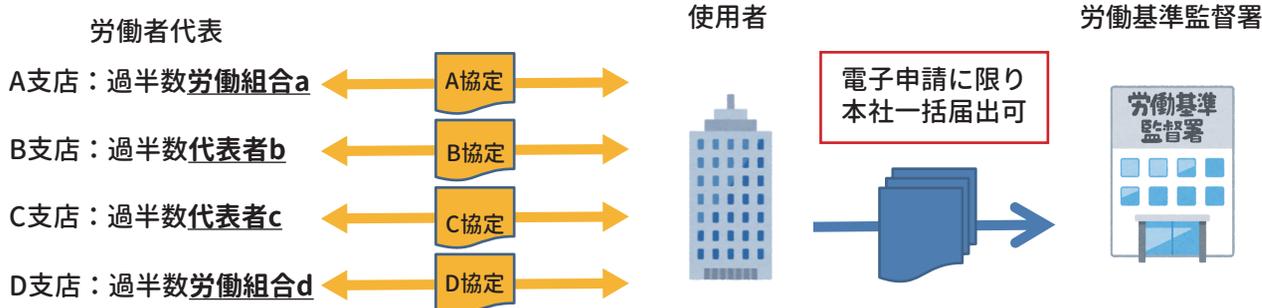


NEW

② 事業場ごとに労働者代表が異なる場合であっても、36協定の本社一括届出が可能になります。

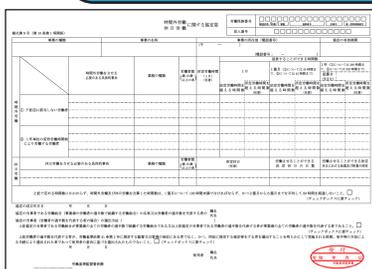
これまで、全ての事業場について1つの過半数労働組合と36協定を締結している場合のみ、本社一括届出が可能でしたが、

令和3年3月末から、事業場ごとに労働者代表が異なる場合であっても、電子申請に限り36協定の本社一括届出が可能になります。



※36協定届は最大30,000事業場、就業規則(変更)届は最大2,500事業場について一度に申請可能です。
 申請ファイルには、ファイル数99個、1ファイル50MB、総容量99MBの上限があります。

③ 控え文書への受付印がもらえます!



(※イメージ)

- ✓ 36協定届
- ✓ 就業規則(変更)届
- ✓ 1年単位の変形労働時間制に関する協定届
 について受付印を受け取ることができます。



電子申請 の利用方法・お問合せ先は **裏面** をご確認ください

電子申請の利用方法

「e-Gov(イーガブ)」のホームページから
電子申請が利用できます。
(<https://shinsei.e-gov.go.jp>)

○ ホームページは



を検索してください。



電子申請の利用には事前準備が必要です。詳しくは、で検索してください。

電子申請に関してご不明な点については、以下のお問合せ先にご相談ください。

✓ Q. e-Govアカウントの取得方法がわからない

✓ Q. 操作方法がわからない

① 事前準備や操作方法などに関するお問い合わせ先

e-Gov利用者サポートデスク

まずはe-Gov上の「ヘルプ」や「よくあるご質問」をご確認いただいた上で、ご不明点はe-Gov利用者サポートデスクにお問合せ下さい。

■電話番号 050-3786-2225 (通話料金のご利用の電話回線により異なります。)

■受付時間 4・6・7月 平日 午前9時から午後7時まで

土日祝日 午前9時から午後5時まで

5・8～3月 平日 午前9時から午後5時まで (土日祝日、年末年始は休止)

■Webお問合せ <https://shinsei.e-gov.go.jp/contents/contact>

✓ Q. 36協定届に記載する内容など、制度について聞きたい

② 各届出などに関するお問い合わせ先

労働基準法などに基づく届出などについてご不明な点があれば、都道府県労働局または労働基準監督署にご相談ください。

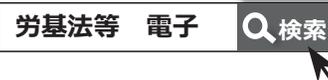
【都道府県労働局及び労働基準監督署の連絡先等】

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

③ 労働基準法などの手続に関する電子申請についてのホームページ

労働基準法などの手続に関する電子申請については、以下の厚生労働省ホームページにマニュアル、解説、関連する通達などを掲載していますので、ご参照ください。

○ ホームページは「労基法等 電子」で検索！ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184033.html>



○ 【厚生労働省ホームページの進み方】

「ホーム」>「政策について」>「分野別の政策一覧」>「雇用・労働」>「労働基準」>「事業主の方へ」>

「労働基準法等の規定に基づく届出等の電子申請について」

取引先の事業者等に長時間労働を生じさせていませんか？

～ 残業の多い建設業・ドライバー・医師も残業規制が始まりました～

事業者は、取引先事業者などに長時間労働を生じさせないよう取引上配慮に努めることが義務付けられています。また、全ての事業者は、労働基準法に基づく時間外労働の上限時間を超えて労働者に仕事をさせることができません。

長時間労働につながる取引慣行があれば、見直しましょう。

他の事業者との取引において、

長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わない
よう配慮する必要があります。

(労働時間等設定改善法(平成4年法律第90号)第2条第4項)



**著しく短い期限
発注内容の頻繁な変更**



事業者の皆様は、他の事業者との取引を行うに当たって、次のような取組が行われるよう企業内に周知しましょう。

週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること

発注内容の頻繁な変更を抑制すること

発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること

(労働時間等見直しガイドライン(平成20年厚生労働省告示第108号)2(4))

さらに2024年4月からは…

残業が多い建設業、自動車運転者、医師についても、働く人の命と健康を守るため、5年間の猶予を経て、2024年4月から、時間外労働の上限規制が始まりました。

取引先が長時間労働に至らないよう準備はできていますか？

裏面へ



図1 雇用者数100万人当たりの脳・心臓疾患の労災認定件数(上位業種)(農林業等除く)

厚生労働省「令和4年度「過労死等の労災補償状況」」及び総務省「労働力調査」(2022年)から香川労働局が作成

運輸業や建設業は、過労死を発生しかねないペースで働いている人が多い現状にあります



図2 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者割合

総務省「労働力調査」(2023年)から香川労働局作成

残業の多い建設業、ドライバー、医師も残業規制が始まりました

各事業者は、取引先等のこれら業種の長時間労働防止について、自社が準備できているか改めて次のポイントを確認ください。

例えば運送契約に基づく荷の配送や建設工事請負契約に基づく工期といった民事契約の内容を履行するために必要であっても、運送事業者や建設事業者がその労働者に法律に基づく上限時間を超えて労働させることはできません。

対応のポイント1 経営トップの方針表明や体制整備を行いましょ

☑ いわゆる「2024年問題」への対応について、経営トップが法改正の概要を認識の上、自社との関係性や準備の進捗状況に応じて、経営方針やヒト・モノ・カネ・情報等の体制が適切か否か確認し、必要があれば見直しを行いましょ。

対応のポイント2 社内の関係部署に必要な周知を行いましょ

☑ 次を含む必要な事項について、自社の各関係部署等に周知しましょ

- (1) 改正労働基準法に基づく時間外労働の上限規制等の内容
- (2) 改正貨物自動車運送事業法等の内容（違反原因行為が疑われる荷主に対する国土交通大臣による働きかけ、要請、勧告・公表の仕組み等）
- (3) 改正建設業法の内容（著しく短い工期で建設工事を契約した発注者に対する国土交通大臣等による勧告・公表の仕組み等）

対応のポイント3 具体的な対策に取り組みましょ

農林水産業、製造業、卸・小売業、建設業など、トラックドライバーの長時間労働に大きな影響を及ぼす事業場 にとっては、荷主による率先した取組が必要であるため、次のような具体的取組を実施しましょ。

☑ 関係ガイドライン、トラック運転者の長時間労働削減の荷主企業としての取組事例、「独占禁止法」の物流特殊規定に係る内容の社内関係部署への周知

☑ 元請事業主（運送業者）に提案を求め、運送業者と協働して対策を検討・実施するなど、具体的な対策を講じること。

発荷主と着荷主はもとより、建設業における元請事業者等の関係者を含む。



対応のポイント4 自社の労働者が休暇取得しやすい環境を整えましょ

☑ 患者やその家族となる労働者が、診療時間内に受診したり家族の病状説明を受けたりできるように、年次有給休暇などの休暇取得を促進しましょ。

（医療を守るため、受診や患者家族への病状説明は診療時間内に行うことが重要です）

関係ガイドラインや取組事例など
詳細情報は[こちら](#)

香川労働局HP



はたらきかたススメ！

（すべての一般市民・事業主の皆様へ）

労使団体トップや香川県知事らが働く人に過度な負担を生まないアクションを県内で進めることを共同宣言しました
（2023年10月）



価格転嫁の円滑化に関する支援情報等

長期にわたるコロナ禍に加え、急速な原油価格の上昇、物価高騰や為替変動が経済活動等に大きな影響を及ぼしており、香川県経済の持続的発展を図っていくためには、県内企業が適切な価格転嫁を行える環境づくりが重要とされています。

以下のHPでは、価格転嫁の円滑化に関する支援情報等へのリンク等を一覧にまとめていますので、必要に応じてご活用ください。

価格転嫁の円滑化の促進（香川県HP）

https://www.pref.kagawa.lg.jp/keiei/sonota/kakakutenka_enkatuka.html



HP掲載情報（概要）

価格転嫁の状況等

1.全国の情報

- ・価格交渉促進月間のフォローアップ調査結果（2023年3月）（中小企業庁HP）
- ・独占禁止法上の「優越的地位の濫用」に関する緊急調査結果（公正取引委員会HP）
- ・価格交渉促進月間について（中小企業庁「適正取引支援サイト」）
- ・労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（公正取引委員会HP）

2024.2New!

2.県内の情報

価格転嫁の円滑化に関する支援情報等

1.補助金等

- ・事業再構築補助金（経済産業省）
- ・ものづくり補助金（経済産業省）
- ・小規模事業者持続化補助金（経済産業省）
- ・業務改善助成金（厚生労働省）
- ・中小企業向け賃上げ促進税制（中小企業庁）

2.講習会、相談窓口等

- ・適正取引講習会eラーニング（中小企業庁「適正取引支援サイト」）
- ・取引適正化シンポジウム2022（動画配信）（YouTube(metichannel)）
- ・取引適正化シンポジウム2023（動画配信）（YouTube(metichannel)）
- ・下請取引適正化推進講習会（動画配信）（中小企業庁「適正取引支援サイト」）
- ・価格交渉支援ツール（埼玉県HP）
- ・下請かけこみ寺（かがわ産業支援財団HP）
- ・香川働き方改革推進支援センター（厚生労働省HP）

2024.2New!

パートナーシップ構築宣言の促進

1.パートナーシップ構築宣言の概要と登録方法

2.登録企業リスト

3.登録企業への優遇措置

国が官民連携で推進する、取引先との共存共栄の取組みや取引条件のしわ寄せ防止を代表者の名前で宣言する「パートナーシップ構築宣言」を促進しています。

景況調査等（四国地域の経済動向、経済調査・統計、賃金・家内労働 等）

障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。この法定雇用率の引上げと、障害者雇用の支援策の強化についてお知らせいたします。

Point

①

障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。(令和6年4月以降)

	令和5年度		令和6年4月		令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	⇒	2.5%	⇒	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上		40.0人以上		37.5人以上

▶障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）

Point

②

除外率が引き下げられます。(令和7年4月以降)

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和7年4月1日から以下のように変わります。(現在除外率が10%以下の業種については除外率制度の対象外となります。)

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	5%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む）	10%
・港湾運送業 ・警備業	15%
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 ・介護老人保健施設 ・介護医療院	20%
・林業（狩猟業を除く）	25%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	30%
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	35%
・石炭・亜炭鉱業	40%
・道路旅客運送業 ・小学校	45%
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	50%
・船員等による船舶運航等の事業	70%



Point

③

障害者雇用における障害者の算定方法が変更となります。**▶精神障害者の算定特例の延長（令和5年4月以降）。**

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになります。

▶一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（令和6年4月以降）。

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになります。

Point

④

障害者雇用のための事業主支援を強化（助成金の新設・拡充）します。**（令和6年4月以降）**

※詳細が決まり次第、別途ご案内予定

▶雇入れやその雇用継続に関する相談支援、加齢に伴う課題に対応する助成金を新設します。

- ◆ 障害者雇用に関する相談援助を行う事業者から、原則無料で、雇入れやその雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助を受けることができるようになります。
- ◆ 加齢により職場への適応が難しくなった方に、職務転換のための能力開発、業務の遂行に必要な者の配置や、設備・施設の設置等を行った場合に、助成が受けられるようになります。

▶既存の障害者雇用関係の助成金を拡充します。

障害者介助等助成金（障害者の雇用管理のための専門職や能力開発担当者の配置、介助者等の能力開発への経費助成の追加）や職場適応援助者助成金（助成単価や支給上限額、利用回数の改善等）の拡充、職場実習・見学の受入れ助成の新設など、事業主の皆様の障害者雇用の支援を強化します。

障害者雇用・障害者専用求人についてのご相談は管轄のハローワークまで**■ハローワーク高松**

〒761-8566 高松市花ノ宮町2-2-3

TEL 087-869-8609

(部門コード:障害者専用求人31#,障害者雇用46#)

■ハローワーク丸亀

〒763-0033 丸亀市中府町1-6-36

TEL 0877-21-8609

(部門コード:32#)

■ハローワーク坂出

〒762-0001 坂出市京町2-6-27

TEL 0877-46-5545

■ハローワーク観音寺

〒768-0067 観音寺市坂本町7-8-6

TEL 0875-25-4521

■ハローワークさぬき

〒769-2301 さぬき市長尾東889-1

TEL 0879-52-2595

■ハローワーク東かがわ

〒769-2601 東かがわ市三本松591-1

TEL 0879-25-3167

■ハローワーク土庄

〒761-4104 小豆郡土庄町甲6195-3

TEL 0879-62-1411

雇用関係助成金についてのご相談は 助成金センターまで**■香川労働局 助成金センター**

〒760-0019 高松市サンポート2-1

TEL 087-823-0505

**障害者関係の→
助成金はこちら**

フリーランスの取引に関する 新しい法律が11月にスタート！

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が
2024年11月1日に施行されます。

法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と

②フリーランスの方の就業環境の整備

を図ることを目的としています。

法律の適用対象

発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）

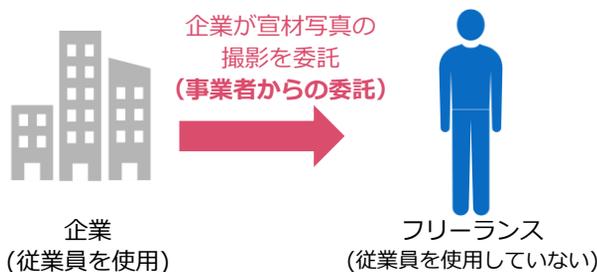
フリーランス 業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの

発注事業者 フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

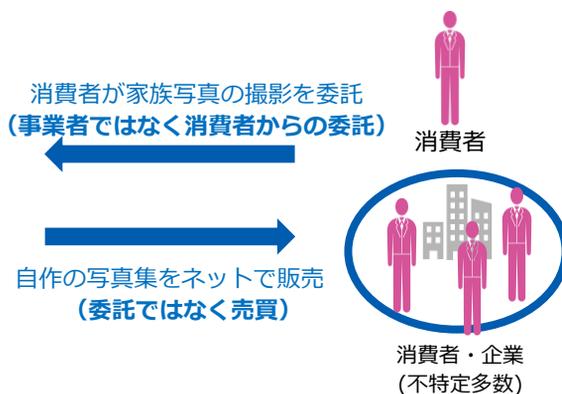
※ 一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合もありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合

この法律の対象



この法律の対象外



- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」「業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットでは伝わりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含みません。具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上の雇用が見込まれる者」が「従業員」にあたります。
- 特定の事業者との関係で従業員として雇用されている個人が、副業で行う事業について、事業者として他の事業者から業務委託を受けている場合には、この法律における「フリーランス」にあたります。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

法律の内容

発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。

発注事業者

義務項目

フリーランス

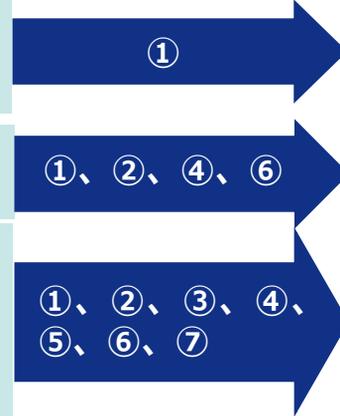
- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用していない

※フリーランスに業務委託するフリーランスも含まれます。

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している
- 一定の期間以上行う業務委託である

※「一定の期間」は、③は1か月、⑤⑦は6か月です。契約の更新により「一定の期間」以上継続して行うこととなる業務委託も含まれます。



- 業務委託の相手方である事業者
- 従業員を使用していない



義務項目	具体的な内容
① 書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合、書面等により、直ちに、次の取引条件を明示すること 「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領/役務提供を受ける日」「給付を受領/役務提供を受ける場所」「(検査を行う場合)検査完了日」「(現金以外の方法で支払う場合)報酬の支払方法に関する必要事項」
② 報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
③ 禁止行為	フリーランスに対し、1か月以上の業務委託をした場合、次の7つの行為をしてはならないこと ●受領拒否 ●報酬の減額 ●返品 ●買ったとき ●購入・利用強制 ●不当な経済上の利益の提供要請 ●不当な給付内容の変更・やり直し
④ 募集情報の的確表示	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮	6か月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと (例) ・「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」との申出に対し、納期を変更すること ・「介護のために特定の曜日についてはオンラインで就業したい」との申出に対し、一部業務をオンラインに切り替えられるよう調整すること など ※やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、配慮を行うことができない理由について説明することが必要。
⑥ ハラスメント対策に係る体制整備	フリーランスに対するハラスメント行為に関し、次の措置を講じること ①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発、②相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応 など
⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示	6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、 ・原則として30日前までに予告しなければならないこと ・予告の日から解除日までにフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならないこと

● 発注事業者の義務の具体的な内容などは、政省令・告示などで定めております。詳細な法律等の内容や最新の情報については、関係省庁のホームページをご覧ください。

- 項目①～③については、公正取引委員会・中小企業庁、
- 項目④～⑦については、厚生労働省（都道府県労働局）までお問合せください。



内閣官房



公正取引委員会



中小企業庁



厚生労働省

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正ポイントのご案内

公布日：令和6年5月31日

以下が改正内容の主なポイントになります。※詳細は今後省令等で定められます。

I：育児・介護休業法の改正ポイント

① 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

- 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置
- 事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

- ・ 事業主は、
 - ・ 始業時刻等の変更
 - ・ テレワーク等(10日/月)
 - ・ 保育施設の設置運営等
 - ・ 新たな休暇の付与(10日/年)
 - ・ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

※ テレワーク等と新たな休暇は、原則時間単位で取得可とする。詳細は省令。

の中から2以上の制度を選択して措置する必要があります。（※各選択肢の詳細は省令等）

- ・ 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・ 事業主が措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。
- ・ 個別周知・意向確認の方法は、今後、省令により、面談や書面交付等とされる予定です。

② 所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます

施行日：令和7年4月1日

改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能



改正後

- 小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に

③ 育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます

施行日：令和7年4月1日

- 3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。



④ 子の看護休暇が見直されます

施行日：令和7年4月1日

改正前

【名称】

- 「子の看護休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校就学の始期に達するまで

【取得事由】

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) 引き続き雇用された期間が6か月未満
- (2) 週の所定労働日数が2日以下

改正後

【名称】

- 「子の看護等休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校3年生修了までに**延長**

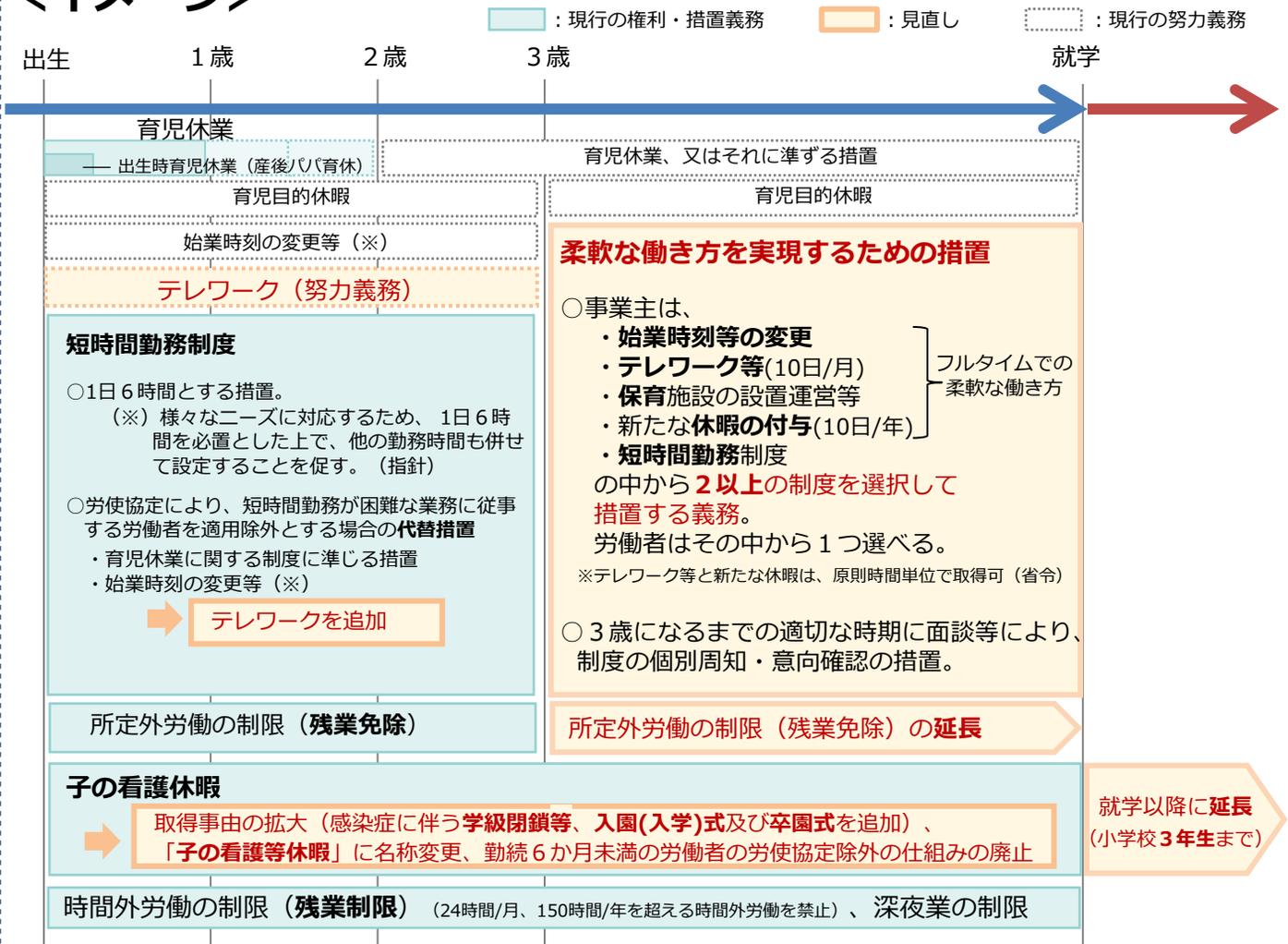
【取得事由】（※詳細は省令）

- 感染症に伴う学級閉鎖等
- 入園(入学)式、卒園式 **を追加**

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) を撤廃し、(2)のみに
(週の所定労働日数が2日以下)

<イメージ>



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

⑤ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

● 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務づけられます。

- ・意向聴取の方法は、省令により、面談や書面の交付等とする予定です。
- ・具体的な配慮の例として、自社の状況に応じて、勤務時間帯・勤務地にかかる配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等を指針で示す予定です。さらに、配慮に当たって、望ましい対応として、
 - * 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
 - * ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること等を指針で示す予定です。

⑥ 育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大されます

施行日：令和7年4月1日

● 従業員数300人超の企業に、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。(現行では、従業員数1,000人超の企業に公表が義務付けられています。)

- ・公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度(公表前事業年度)における次の①または②のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした} \\ \text{休暇制度を利用した男性労働者の数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- ・育児休業(産後パパ育休を含む)
- ・法第23条第2項(3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務)又は第24条第1項(小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務)の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります

施行日：令和7年4月1日

- 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する**個別の周知・意向確認の措置**
(※面談・書面交付等による。詳細は省令。)
- 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する**情報提供**
- 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい**雇用環境の整備**
(※研修、相談窓口設置等のいずれかを選択して措置。詳細は省令。)
- 要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に**努力義務**
- 介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止

Ⅱ：次世代育成支援対策推進法の改正ポイント

① 法律の有効期限が延長されました

施行日：公布の日（令和6年5月31日）

令和7年（2025年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和17年（2035年）3月31日まで**に延長されました。

- ・法律の期限延長にともない、くるみん認定制度も継続されますが、今後、省令により認定基準の一部を見直すこととしています。

② 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務付けられます

施行日：令和7年4月1日

従業員数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に次のことが義務付けられます。（従業員数100人以下の企業は、努力義務の対象です。）

- 計画策定時の**育児休業取得状況**(※1)や**労働時間の状況**(※2)把握等（PDCAサイクルの実施）
- 育児休業取得状況(※1)や労働時間の状況(※2)に関する**数値目標の設定**

(※1) 省令により、男性の育児休業等取得率とする予定です。

(※2) 省令により、フルタイム労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等とする予定です。

- ・一般事業主行動計画の内容を変更しようとする場合も同様に状況把握、数値目標の設定を行う必要があります。
- ・施行日以降に開始（又は内容変更）する行動計画から義務の対象となります。

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法に関するお問い合わせは
都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号								
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）