

人手不足にお悩みの事業主の皆さまへ

2025年7月作成

厚生労働省
香川労働局

企業の魅力を高めて、人財を確保することが重要です

「賃金の引上げ」「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活用ください

香川労働局公式キャラクター「オリビィ」

1 労働者の賃金を引き上げるための支援策

●雇用関係助成金
取組内容や対象者から探す場合

① 業務改善助成金

中小企業・小規模事業者

事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った中小企業に費用を助成。【助成上限額】30万円～600万円

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 9:00～17:00
(土日・祝日・年末年始(12/29～1/3)はご利用いただけません。)

② キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

非正規労働者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。【支給額（1人当たり）】4万円～7万円（2.6万円～4.6万円）※（ ）内は大企業の場合の助成額

③ 働き方改革推進支援助成金

中小企業・小規模事業者

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、設備投資等を行い、成果を上げた場合に費用を助成。【基本部分】25～550万円【賃上げ達成時加算額】6万円～480万円

④ 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場合に助成。5%以上賃上げを行った場合に助成上限額を加算。【賃上げ達成時最大】287.5万円

⑤ 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に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。訓練終了後、訓練受講者の賃上げを行った場合は加算あり。

経産省
中小企業庁

1 中小企業向け賃上げ促進税制 サポートセンター 03-6281-9821

2 IT導入補助金 コールセンター 0570-666-376

日本政策金融公庫

3 企業活力強化貸付（働き方改革推進支援資金） 0120-154-505

【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の支援策

●キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長支援コース）

2025年7月【新規】

年収130万円の壁対策として、労働者1人につき最大75万円助成します！

短時間労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取り組みを行った事業主に助成。

●キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）

2025年度末まで

年収106万円の壁対策として、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に助成。

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整備するための支援策

育児・介護休業法が改正されました（令和7年4月1日より段階的に施行されています）

令和7年10月1日施行

柔軟な働き方を実現するための措置等

①育児期の柔軟な働き方を実現するための措置
②柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

①妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取
②聴取した労働者の意向についての配慮

令和7年4月1日施行

・介護離職防止のための個別の周知・意向確認、早期の情報提供
・子の看護休暇の見直し
・所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大
・短時間勤務の代替措置にテレワーク追加
・育児・介護のためのテレワーク導入の努力義務化

・介護離職防止のための個別の周知・意向確認、早期の情報提供
・介護離職防止のための雇用環境整備
・介護休暇を取得できる労働者の要件緩和
・常時介護を必要とする状態に関する判断基準の見直し
・育児休業等取得状況の公表義務適用拡大

育児関係の新たな給付金が創設されました

令和7年4月1日から「出生後休業支援給付金」と「育児時短就業給付金」が創設されました。

出生後休業支援給付金

雇用保険の被保険者の方が、「出生時育児休業給付金」または「育児休業給付金」の支給を受ける場合に、両親ともに一定期間内に通算して14日以上育児休業（産後パパ育休を含む）を取得し一定の要件を満たすと「出生後休業支援給付金」の支給を受けることができます。

出生後休業支援給付金の支給額（原則）＝休業開始時賃金日額×休業期間の日数×13%

育児時短就業給付金

雇用保険の被保険者の方が、2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に、賃金が低下するなど一定の要件を満たすと「育児時短就業給付金」の支給を受けることができます。

育児時短就業給付金の支給額（原則）＝支給対象月に支払われた賃金額×10%

次世代育成支援対策推進法が改正されました

法律の有効期限が令和17年3月31日までに延長（令和6年5月31日施行）

育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務化（令和7年4月1日施行）

くるみん、トライくるみん及びプラチナくるみん認定基準の改正（令和7年4月1日施行）

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

くるみん認定

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。

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。

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。

● 両立支援等助成金

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） 男性の育児休業を応援しましょう

男性社員が育休を取りやすい職場環境を整え、育休を取得させた場合に助成。【支給額：10～60万円】

2 介護離職防止支援コース

2025年4月【拡充】

仕事と介護の両立が可能な職場環境を整え、介護休業を取得させた場合に助成。【支給額：3～40万円】

3 育児休業等支援コース

円滑な育休取得・復帰が可能な職場環境を整え、連続3ヶ月以上の休業を取得させた場合に助成。【支給額：30万円】

4 育休中等業務代替支援コース 育休中の業務代替を行う従業員を労いましょう

育休や育短取得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を新規雇用した場合に助成。【支給額：労働者へ支給した手当額や業務代替期間に応じて変動あり。最大140万円】

5 柔軟な働き方選択制度等支援コース より柔軟な働き方を進めましょう

育児中の方が利用できる柔軟な働き方を導入し、利用者支援を行った場合に助成。【支給額：20～25万円】

6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース 女性の健康課題を支えましょう

不妊治療や女性の健康課題（月経等）と仕事の両立が可能な職場環境（休暇制度等）を整え、利用させた場合に助成。【支給額：30万円】



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。



● 人材確保等支援助成金（テレワークコース）

中小企業

テレワーク制度を導入し、人材確保や雇用管理改善等の効果をあげた場合に対象経費の一部を助成。（支給額）【制度導入助成】1企業あたり20万円【目標達成助成】1企業あたり10万円（**賃上げ**を行った場合：15万円）



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う



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を解消することで魅力のある・働きがいのある職場づくりを行いましょう。不合理な待遇差の有無を点検するための支援ツールやガイドラインが掲載されていますのでご活用ください。

● キャリアアップ助成金（正社員化コース）

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20万円～80万円（15万円～60万円）を助成します。

	【重点支援対象者★】	【左記以外】	★重点支援対象者には要件があります。
【有期→正規】	80万円（60万円）	40万円（30万円）	※（ ）内は中小企業以外の助成
【無期→正規】	40万円（30万円）	20万円（15万円）	

その他、以下の取組に対する加算措置があります。

- ・正社員転換制度を新たに規定し転換 1事業所当たり 20万円（15万円）
- ・多様な正社員制度を新たに規定し転換 1事業所当たり 40万円（30万円）



● 誰もが働きやすい職場環境づくり助成金

短時間正社員の新たな雇用等、多様な働き方の導入や男性の育児休業取得を促進する取り組みなど、誰もが働きやすい職場環境づくりのための取り組みに必要な経費の一部を助成します。（2025.12.10までの募集）

香川県庁HP



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う

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** 受付時間 平日 9:00～17:00
(フリーダイヤル・無料) (土日・祝日・年末年始(12/29～1/3)はご利用いただけません。)



多様な正社員制度・勤務間インターバル制度を導入しましょう

「多様な正社員制度（職務、勤務地、労働時間を限定した働き方）」、「勤務間インターバル制度（終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を確保する仕組み）」を導入し、働き方改革を推進しましょう。



女性活躍推進法が改正されました

法律の有効期限が令和18年3月31日までに延長され、従業員数101人以上の企業は「男女の賃金の差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が、令和8年4月1日から義務となります。また、プラチナえるばしの認定要件にいわゆる就活セクハラ防止措置の内容の公表が今後追加されます。





他の事業主に長時間労働を生じさせないよう配慮しましょう

○事業者は、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ています。

建設業

ドライバー

医師

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－

×著しく短い期限

×発注内容の頻繁な変更

×長時間の待ち

○一般市民の方も、働く人のため、仕事を「**妨げない**」「**増やさない**」「**勤務時間外にさせない**」－「**3つのしない配慮**」をお願いします。

×荷物の再配達

×救急外来のコンビニ受診

アクション例



無期転換ルールをご存知ですか？

無期転換ルールとは、**同一の事業主との間で、有期労働契約が5年を超えて更新された場合、労働者からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルール**のことです。
2024年4月から有期契約労働者に対する明示事項が追加されています。

無期転換ルールの詳細はこちら



労働条件明示事項の追加
詳細はこちら（2024年義務化）



無期転換ルールの特例の詳細・申請書等はこちら



募集時明示事項の追加
詳細はこちら（2024年義務化）



カスタマーハラスメント・就活セクハラ対策が義務化されます

施行日は公布日（R7.6.11）から起算して1年6か月以内の政令で定める日

顧客、取引先等の利害関係者からの社会通念上許容される範囲を超えた言動により労働者が就業環境を害されることのないよう雇用管理上の措置を行うことが必要になります。

カスタマーハラスメント対策企業マニュアル



就職活動中の学生等求職者に対し、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが必要になります。

就活ハラスメント防止対策企業事例集



※詳細については、今後、指針において示される予定です。

職場のハラスメントに関する情報・資料は、「あかるい職場応援団」に掲載されていますので参考にしてください。





STOPカスタハラ

↑顧客等へのカスタハラ防止啓発用ポスター

香川労働局内の主なお問合せ先		機関名	所在地	電話番号	開庁日・時間 ※土日祝日及び年末年始を除く
相談内容					
女性活躍推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、次世代育成支援対策推進法など		雇用環境・均等室	〒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	087-811-8924	平日 8:30～17:15
助成金	・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（テレワークコースのみ）	助成金センター	〒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	087-823-0505	平日 9:00～17:00
	上記以外				平日 8:30～17:15

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

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っています～

事業主は、取引先事業主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、全ての事業主は、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。

他の事業主との取引において、

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**



事業主の皆様は、他の事業主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。

①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

②発注内容の頻繁な変更を抑制すること

③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っています。

取引先が長時間労働に至らないよう対応はできていますか？

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

※本資料のイラストは、厚生労働省資料又はフリー素材から

残業の多い建設業、ドライバー、医師も残業規制が始まっています

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、自社が対応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う

☑ 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、自社との関係性や取組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う。

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う

☑ 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う

- 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
- 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）
- 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う

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※にあっては、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う。

☑ 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う

☑ 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、年次有給休暇などの休暇取得を促進しましょう。

（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



はたらきかたススめ！

（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）



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
0120-366-440（平日 9:00～17:00）
- ・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）を一定額以上引き上げ、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・小規模事業者は、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・助成対象経費の特例的な拡充が受けられます。

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。

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>
- ・先端設備等の導入先の市区町村
- <税制について>



- ・中小企業税制サポートセンター
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、市町村から認定を受けた「先端設備等導入計画」に基づき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、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。

⑦中小企業経営強化税制

問い合わせ先

- ・中小企業税制サポートセンター
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いて、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。

⑨中小企業成長加速化補助金

- 問い合わせ先 中小企業成長加速化補助金事務局 0570-07-4153、03-4446-4307(IP 電話等からのお問い合わせ)

賃上げへの貢献、輸出による外需獲得、域内の仕入による地域経済への波及効果大きい売上高 100 億円超を目指して行う大胆な投資を支援します。



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、正社員転換、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助成します。なお、キャリアアップ助成金については、徹底が求められている同一労働同一賃金に取り組み際やいわゆる「年収の壁」を意識した働き方への対応に取り組む際にも活用することができます。

④企業活力強化貸付（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
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。

⑥中小企業等経営強化法（経営力向上計画）

問い合わせ先

- ・中小企業税制サポートセンター
03-6281-9821
(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。事業者は事業分野指針に沿って「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。

⑧中小企業省力化投資補助金

問い合わせ先

- ・中小企業省力化投資補助事業コールセンター
0570-099-660（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に対して、カタログから選ぶように簡易で即効性ある省力化投資を支援する「カタログ注文型」と、事業内容に合わせて多様な設備やシステムが導入できる「一般型」により、省力化投資を後押しします。

⑩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
050-3821-7013（10:00～17:00 土日祝日及び 12/29～1/3 を除く）



中小企業・小規模事業者等の生産性向上に資する革新的な新製品・新サービスの開発や、海外需要開拓等を行う事業のために必要な設備投資・システム構築等を支援します。

⑫サービス等生産性向上 IT 導入支援事業費補助金

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
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。

3. 下請取引の改善・新たな取引先の開拓に関する支援

⑭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

- ・中小企業庁取引課 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。

⑯労務費の適切な転嫁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 03-3581-3378



労務費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、発注差・受注者がとるべき行動指針・取組事例をまとめています。

⑱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 03-3501-1669

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。



⑪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>
- ・商工会地区事務局 問合せ先は URL 参照
https://www.jizokukanb.com/jizokuka_r6h/
- <商工会議所の管轄地域で事業を営む方>
- ・商工会議所地区事務局 03-6634-9307
<https://r6.jizokukahojokin.info/>



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。

⑬事業承継・M&A 補助金

問い合わせ先

- ・事業承継・M&A 補助金事務局 050-3145-3812



事業承継前の設備投資等に係る取組、M&A 時の専門家活用（仲介・フィナンシャルアドバイザー等）の取組、M&A 後の PMI に係る専門家活用や設備投資の取組、事業承継時に伴う廃業費用等を支援します。

⑮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 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
03-5541-6688



下請中小企業振興法における「振興基準」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。

⑰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 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。

4. 資金繰りに関する支援

⑲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）
0120-154-505
・沖縄振興開発金融公庫（沖縄公庫）
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・小規模事業者の皆様は融資を受けることができます。

5. その他、雇用（人材育成）に関する支援

⑳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。

㉑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。

㉒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）

問い合わせ先

・都道府県労働局又はハローワーク



ハローワーク等を通じ、高齢者や障害者、就職氷河期世代を含む中高年齢など（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）する特定求職者雇用開発助成金について、これら就職困難者等を就労経験のない職種で雇い入れ、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倍の助成金を支給します。

㉓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

・事業所の所在する地区の商工会・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。

㉔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。

雇用管理制度・雇用環境整備助成コース、テレワークコース：5%以上の賃上げを行った場合は支給額に加算されます。

㉕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、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の一部コースで助成を行います。

㉖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）

問い合わせ先

・都道府県労働局又はハローワーク



雇入れ支援コース

雇入れ支援コース：事業規模の縮小等に伴い、前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。

㉗産業雇用安定助成金

（スキルアップ支援コース）

問い合わせ先

・都道府県労働局又はハローワーク



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。

6. 相談窓口

㉙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。

㉚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まの働き方改革の取組を支援することを目的として、労務管理等の専門家が無料で、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。

各都道府県労働局の問い合わせ先

厚生労働省ＨＰ 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
<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaianai/roudoukyoku/index.html>



厚生労働省では、事業主の皆さまの賃上げを支援しています

厚生労働省 「賃上げ」支援助成金パッケージのご紹介はこちらをチェック
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/package_00007.html



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いただくことも可能です
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、ものづくり補助金

最低賃金近傍で働く雇用者を多く抱える事業者の皆様
には、補助率を2/3に引き上げます。

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様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>

- 事業概要：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。
- 補助上限：30万円～600万円
- 助成率：3/4～4/5
- 助成対象経費の例
 - 機器・設備の導入：POSレジシステム導入による在庫管理の短縮
 - 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



申請先 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

問合せ 業務改善助成金コールセンター：0120-366-440（受付時間 平日 9:00～17:00）

<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
正社員転換、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

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。

- | | |
|-------------|-----------------|
| ①正社員化コース | ④賃金規定等共通化コース |
| ②障害者正社員化コース | ⑤賞与・退職金制度導入コース |
| ③賃金規定等改定コース | ⑥社会保険適用時処遇改善コース |

支援内容

※賃金規定等改定コースの場合

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。

3%以上 4%未満	4万円	5%以上 6%未満	6万 5,000円
4%以上 5%未満	5万円	6%以上	7万円

※助成額は令和7年度の内容です

- 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。
- 職務評価を行ったうえで賃金規定等を改定した場合、有期雇用労働者等の昇給制度を新たに設けた場合は、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も、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。

問合せ 都道府県労働局

詳しくはこちら



<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
- 最賃特例：指定する一定期間において、3か月以上地域別最低賃金+50円以内で雇用している従業員が全従業員数の30%以上いることを示した事業者のみならずには、補助率を2/3にします。



問合せ 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

<ものづくり補助金>

- 事業概要：生産性向上に資する革新的な新製品・新サービス開発を行う中小企業等の設備投資等を支援します。
- 補助上限：最大4,000万円
- 補助率：1/2～2/3
- 最賃特例：指定する一定期間において、3か月以上地域別最低賃金+50円以内で雇用している従業員が全従業員数の30%以上いることを示した事業者のみならずには、補助率を2/3にします。



問合せ ものづくり補助金事務局サポートセン
ター：050-3821-7013

<賃上げを後押しするその他施策>

・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。

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	6～360万円 （※2）
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～500万円	
勤務間インターバル導入コース	50～120万円	

- （※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。

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。）。

詳しくは▼



・人材確保等支援助成金

人材確保のために雇用管理改善につながる制度等の導入や雇用環境の整備により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

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

- （※1）括弧内の金額は、5%以上の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）。

詳しくは▼



・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）

・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）

・産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）

・中小企業省力化投資補助金

□事業概要：人手不足に悩む中小企業等に対して、カタログから選ぶように簡易で即効性ある省力化投資を支援する「カタログ注文型」と、事業内容に合わせて多様な設備やシステムが導入できる「一般型」により、省力化投資を後押しします。

□補助上限：（カタログ注文型）最大1000万円（一般型）最大8000万円 ※従業員数による
更に一定の賃上げで、上限額を引き上げ

□補助率：1／3～2／3

詳しくはこちら



問合先 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

詳しくは▼



<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

労務管理等の専門家が

企業の「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。
- ◆専門家が企業への訪問、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

売上拡大支援

経営改善支援

ワンストップサービス

経営上の様々な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、経営課題に応じた的確な支援機関等を紹介します。

問合先 各都道府県のよろず支援拠点



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がある
- 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

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

※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)。

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 ②諸手当等制度 ③人事評価制度	50万円 (40万円)
④職場活性化制度 ⑤健康づくり制度	25万円 (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い入れ、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)



中小企業の経営者を「一人にしない」
国が設置した無料の経営相談所

年間50万件以上の相談対応

満足度90%以上

中小企業・小規模事業者のための経営相談所

よろず支援拠点

どんな相談もワンストップで解決。

回数無制限

無料で相談

あらゆる経営課題へ対応

中小企業・小規模事業者の皆さまが直面し、変化していく様々な経営課題の相談に応じます。

専門性の高い経営アドバイス

経営、金融、マーケティングなど、多様な分野の専門家や、企業経営の経験者が在籍しています。

相談から実行までフォロー

解決策の提案だけでなく、その実行に向けて継続的にフォローします。課題解決後も、新たな課題や目標に向けて継続して支援を行います。

他の支援機関との連携による支援

相談内容や経営課題に応じて、地域の他の支援機関等と連携して支援を行います。

質問・相談・予約は、

お近くの“よろず支援拠点”まで、お気軽にお問い合わせください。

今すぐ相談！

よろず支援拠点を 知る

よろず支援拠点全国本部 HP
https://yorozu.smrj.go.jp/about/



お近くの拠点を 調べる

よろず支援拠点一覧
https://yorozu.smrj.go.jp/base/



よろず支援拠点 一覧

	拠 点 名	住 所	設 置 機 関	相 談 電 話 番 号
北海道	北海道よろず支援拠点	札幌市中央区北1条西2丁目 経済センタービル 9F	(公財)北海道中小企業総合支援センター	011-232-2407
東北	青森県よろず支援拠点	青森市新町2-4-1 青森県共同ビル 7階	(公財)21あおり産業総合支援センター	017-721-3787
	岩手県よろず支援拠点	盛岡市北飯岡2-4-26 岩手県先端科学技術研究センター 2階	(公財)いわて産業振興センター	019-631-3826
	宮城県よろず支援拠点	仙台市青葉区上杉1-16-8 プロスペール本店 3F	宮城県商工会連合会	022-393-8044
	秋田県よろず支援拠点	秋田市山王三丁目1-1 秋田県庁第二庁舎 2階	(公財)あきた企業活性化センター	018-860-5605
	山形県よろず支援拠点	山形市松栄1-3-8 山形県産業創造支援センター 2F	(公財)やまがた産業支援機構	023-647-0708
	福島県よろず支援拠点	郡山市清水台1-3-8 郡山商工会議所会館 4階 403号室	(公財)福島県産業振興センター	024-954-4161
関東	茨城県よろず支援拠点	水戸市桜川2-2-35 茨城県産業会館 9階	(公財)いばらき中小企業グローバル推進機構	029-224-5333
	栃木県よろず支援拠点	宇都宮市ゆいの杜1-5-40 とちぎ産業創造プラザ内	(公財)栃木県産業振興センター	028-670-2618
	群馬県よろず支援拠点	前橋市亀里町884-1 群馬県産業技術センター 1階	(公財)群馬県産業支援機構	027-265-5016
	埼玉県よろず支援拠点	さいたま市大宮区桜木町1-7-5 ソニックシティビル 10階	(公財)埼玉県産業振興公社	0120-973-248
	千葉県よろず支援拠点	千葉市美浜区中瀬2-6-1 WBGマリブイースト 23F	(公財)千葉県産業振興センター	043-299-2921
	東京都よろず支援拠点	港区新橋1-18-6 共栄火災ビル 1階	(一社)東京都信用金庫協会	03-6205-4728
	神奈川県よろず支援拠点	横浜市中区尾上町5-80	(公財)神奈川県産業振興センター	045-633-5071
	新潟県よろず支援拠点	新潟市中央区万代島5番1号 万代島ビル 10階	(公財)にいがた産業創造機構	025-246-0058
	山梨県よろず支援拠点	甲府市南口町7-20	(公財)やまなし産業支援機構	055-288-8400
	長野県よろず支援拠点	長野市若里1-18-1 長野県工業技術総合センター 3階	(公財)長野県産業振興機構	026-227-5875
	静岡県よろず支援拠点	静岡市葵区紺屋町11-17 桜井・第一共同ビルディング 6階	静岡商工会議所	054-253-5117
中部	愛知県よろず支援拠点	名古屋市中村区名駅四丁目4番38号 ウィンクあいち 14階	(公財)あいち産業振興機構	052-715-3188
	岐阜県よろず支援拠点	岐阜市萩田南5-14-53 OKBふれあい会館 10階(県民ふれあい会館)	(公財)岐阜県産業経済振興センター	058-277-1088
	三重県よろず支援拠点	津市栄町1丁目891 三重県合同ビル 5階	(公財)三重県産業支援センター	059-228-3326
	富山県よろず支援拠点	富山市高田527 情報ビル 1階	(公財)富山県新世紀産業機構	076-444-5605
	石川県よろず支援拠点	金沢市鞍月2丁目20番地 石川県地場産業振興センター新館 1階	(公財)石川県産業創出支援機構	076-267-6711
近畿	福井県よろず支援拠点	坂井市丸岡町熊堂第3号7番地1-16 福井県産業情報センタービル 3階	(公財)ふくい産業支援センター	0776-67-7402
	滋賀県よろず支援拠点	大津市打出浜2-1 コラボしが21 2階	(公財)滋賀県産業支援プラザ	077-511-1425
	京都府よろず支援拠点	京都市下京区中堂寺南町134	(公財)京都産業21	075-315-1055
	大阪府よろず支援拠点	大阪市中央区本町1-4-5 大阪産業創造館 2階	(公財)大阪産業局	06-4708-7045
	兵庫県よろず支援拠点	神戸市中央区東川崎町1-8-4 神戸市産業振興センター 1階	(公財)ひょうご産業活性化センター	078-977-9085
	奈良県よろず支援拠点	奈良市柏木町129-1 奈良県産業振興総合センター内	(公財)奈良県地域産業振興センター	0742-81-3840
	和歌山県よろず支援拠点	和歌山市本町二丁目1番地 フォルト・ワジマ 6階	(公財)わかやま産業振興財団	073-433-3100
中国	鳥取県よろず支援拠点	鳥取市湖山町東4丁目100番地	鳥取県商工会連合会	0857-31-6851
	島根県よろず支援拠点	松江市北陵町1番地 テクノアークしまね内	(公財)しまね産業振興財団	0852-60-5103
	岡山県よろず支援拠点	岡山市北区磨屋町3-10 (クリエイティブコワーキングスペースTOGITOGI内)	(公財)岡山県産業振興財団	086-206-2180
	広島県よろず支援拠点	広島市中区千田町3-7-47 広島県情報プラザ 1階	(公財)ひろしま産業振興機構	082-240-7706
山口県	山口県よろず支援拠点	山口市小郡令和1丁目1-1 山口市産業交流拠点施設 4階	(公財)やまぐち産業振興財団	083-902-5959
	徳島県よろず支援拠点	徳島市南末広町5番8-8 徳島経済産業会館 2階	(公財)とくしま産業振興機構	088-676-4625
	香川県よろず支援拠点	高松市林町2217-15 香川産業頭脳化センタービル 2階	(公財)かがわ産業支援財団	087-868-6090
	愛媛県よろず支援拠点	松山市久米窪町487番地2 テクノプラザ愛媛別館内	(公財)えひめ産業振興財団	089-960-1131
高知	高知県よろず支援拠点	高知市布師田3992番地2 高知県中小企業会館 5階	(公財)高知県産業振興センター	088-846-0175
	福岡県よろず支援拠点	福岡市博多区吉塚本町9番15号 福岡県中小企業振興センタービル 6階	(公財)福岡県中小企業振興センター	092-622-7809
	佐賀県よろず支援拠点	佐賀市鍋島町八戸溝114番地	(公財)佐賀県産業振興機構	0952-34-4433
	長崎県よろず支援拠点	長崎市桜町4-1 長崎商工会館 9階	長崎県商工会連合会	095-828-1462
熊本	熊本県よろず支援拠点	上益城郡益城町田原2081-10	(公財)くまもと産業支援財団	096-286-3355
	大分県よろず支援拠点	大分市東春日町17-20 ソフトパークセンタービル	(公財)大分県産業創造機構	097-537-2837
	宮崎県よろず支援拠点	宮崎市土佐原町東上那珂16500番地2 宮崎県工業技術センター 2 階(宮崎テクノリサーチパーク内)	(公財)宮崎県産業振興機構	0985-74-0786
	鹿児島県よろず支援拠点	鹿児島市城山町1番24号 鹿児島県中小企業会館 4階	(公財)かごしま産業支援センター	099-219-3740
	沖縄県よろず支援拠点	那覇市小祿1831番地1 沖縄県産業支援センター 4階	(公財)沖縄県産業振興公社	098-851-8460
	よろず支援拠点全国本部 (独)中小企業基盤整備機構			

よろず支援拠点全国本部 (独)中小企業基盤整備機構

どんな小さな想いでもご相談ください。対話の中で解決へのヒントを見つけ、ご相談に応じて実現可能な解決策をご提案します。

事業計画 経営改善 商品開発 販路開拓 海外展開 IT活用・DX WEB・SNS活用
事業承継 財務・資金調達 補助金・助成金 雇用・労務 法律・契約

※ご相談内容の一例

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この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12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**取引方針を具体的に経営トップまで上げて決定**すること、
② 経営トップが同方針又はその要旨などを書面等の形に残る方法で**社内外に示す**こと、③ その後の**取組状況を定期的に経営トップに報告**し、必要に応じ、経営トップが更な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いなくても、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回など**定期的に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、スポット取引と称して長年同じ価格で更新されているような取引**においては協議が必要であることに**留意が必要**である。
協議することなく長年価格を据え置くことや、スポット取引とはいえないにもかかわらずスポット取引であること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。

受注者として採るべき行動／求められる行動

★行動①：相談窓口の活用

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、中小企業の支援機関（全国の商工会議所・商工会等）の**相談窓口などに相談するなどして積極的に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、価格交渉の申込み様式（例）を活用することも考えられる。

★行動②：根拠とする資料

発注者との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、春季労使交渉の妥結額やその上昇率などの公表資料**を用いること。

★行動③：値上げ要請のタイミング

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ミング**、業界の定期的な価格交渉の時期など**受注者が価格交渉を申し出やすいタイミング**、発注者の業務の繁忙期など**受注者の交渉力が比較的優位なタイミング**などの機会を活用して行うこと。

★行動④：発注者から価格を提示されるのを待たずに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③：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、春季労使交渉の妥結額やその上昇率など）に基づくものとし、受注者が公表資料を用いて提示して希望する価格については、これを合理的な根拠のあるものとして尊重**すること。

★行動④：サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと

労務費をはじめとする価格転嫁に係る交渉においては、**サプライチェーン全体での適切な価格転嫁による適正な価格設定を行う**ため、直接の取引先である**受注者がその先の取引先との取引価格を適正化すべき立場にいることを常に意識**して、そのことを受注者からの**要請額の妥当性の判断に反映**させること。

★行動⑤：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を理由に**取引価格の引上げを求められた場合には、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扱いをしないこと。

★行動⑥：必要に応じ考え方を提案すること

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

発注者・受注者の双方が採るべき行動／求められる行動

★行動①：定期的なコミュニケーション

定期的にコミュニケーションをとること。

★行動②：交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管

価格交渉の**記録を作成**し、発注者と受注者と双方で**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=vyidGpQHTJM>



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

ホーム 公正取引委員会について 報道発表・広報活動 独占禁止法 下請法 CPRC (競争政策研究センター) 相談・申告・情報提供・手続窓口

ホーム > 独占禁止法 > 法令・ガイドライン等(独占禁止法) > 運用基準関係 > 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針

PDF版はこちら (PDF:1.87KB)
別添（価格交渉の申込み様式（例））はこちら
全面ブロック説明会用資料はこちら
説明動画はこちら

令和5年11月29日
内閣官房
公正取引委員会

「説明動画はこちら」をクリック

はじめに

原材料価格やエネルギーコストのみならず、賃上げ原資の確保を含めて、適切な価格転嫁による適正な価格設定をサプライチェーン全体で定着させ、物価に負けない賃上げを行うことは、デフレ脱却、経済の好循環の実現のために必要である。その際、労務費の適切な転嫁を通じた取引適正化が不可欠である。

<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、社内研修等で御活用ください。

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）。

売上を伸ばし、従業員を守るために

ここから始める 価格交渉

会社の収益改善、そして従業員の雇用や賃上げのために、販売価格を適正に見直すことは有効な手段の1つです。当資料は、皆さまが適正な価格の見直し・価格転嫁のための交渉を円滑に行うことができるよう、活用できるツールや情報をまとめたものです。



価格交渉のポイント



■ 定期的な取引価格の見直し ～自社・顧客双方のために～

販売価格を見直すことは、自社の適正な売上の確保や、従業員の雇用維持・賃上げのためだけに行うではありません。自社が事業を継続し、継続的に供給責任を果たすことは、顧客のためにも必要なことです。

自社のため、そして顧客のために、販売価格が適正かどうか定期的に見直し、必要に応じて価格交渉を行いましょう。

■ 日常的なコミュニケーション ～困りごともしっかり～

取引先の担当者にとって唐突な交渉とならないよう、取引先と日常的なコミュニケーションを取ることが大切です。原価上昇の状況を共有するなど、普段から取引先に自社の状況を理解してもらうことで、交渉を円滑化できます。

■ 取引先にとって自社の価値は ～強みを活かした交渉を～

「急な発注にも柔軟に対応できる」「安定した品質で供給できる」など、自社の強みを顧客との交渉に活かしましょう。それぞれの顧客との関係に応じてどのような交渉を行うとよいか、相談窓口も積極的に活用してください。

よろず支援拠点

国が47都道府県に設置した
中小企業向けの経営相談窓口
価格転嫁に役立つ原価計算も支援



下請かけこみ寺

国が全国48か所に
設置した下請取引の相談窓口



公正取引委員会の窓口

取引先から受ける
不当なしわ寄せについて
相談や通報の受け付け



都道府県の 中小企業支援センター 経営相談窓口



各地域の 商工会・商工会議所の 経営相談窓口

商工会



商工会議所



Column ▶ 交渉に役立つテクニック

01. 書面での申し入れ

交渉経緯や結果を書面で残すことで、発注者との認識のずれを解消することができます。

口頭でなく書面での交渉を行い、トラブルを未然に防止しましょう。

02. 下請法の活用

取引先が下請法上の「親事業者」になりうるか把握しましょう。

例えば、「労務費、原材料価格、エネルギーコスト等のコストが上昇したため、下請事業者が取引価格の引上げを求めたにもかかわらず、価格転嫁をしない理由を書面、電子メール等で下請事業者回答することなく、従来どおりに取引価格を据え置くこと」は、下請法で禁止される「買いたたき」に該当する恐れがあるとされています。

下請法については、公正取引委員会の相談窓口が利用できます。中小企業庁では、下請法に関する講習も提供しています。

03. パートナリシップ構築宣言の活用

発注者として取引先との連携や共存共栄を進める方針を代表者名で宣言する「パートナーシップ構築宣言」を行っている企業もあります。

宣言企業であれば、価格決定方法の考え方を公表している場合がありますので、交渉の参考にしてください。

ここから
CHECK!



さらに有効な交渉のために



製品やサービスの原価の把握

価格転嫁ができた企業の多くは「原価を示した価格交渉」が有効と回答しています。製品やサービスに投入した時間や費用を定量的に把握することが、効果的な価格交渉の第一歩です。

原価計算の方法は、よろず支援拠点をはじめ、各種の経営相談窓口でもアドバイスを受けることができます。



Tips

業界団体などが原価計算ツールを提供している場合もあります。
また、市販の原価管理システムや原価管理ソフトを活用すれば、手軽に原価計算を行うことが可能です。

価格変動のデータの収集

原材料やエネルギーの価格変動データに基づいて価格改定が必要な理由を示すことで、価格交渉が円滑に進みます。

製品やサービスの価格がどのように変動したのか、客観的なデータを確認することが重要です。



Tips

自社データの整理だけでなく、業界新聞や専門誌、業界団体・官公庁のウェブサイトで得られるデータの収集も有効です。
日次/月次/四半期など、適切な頻度で情報収集すれば、迅速な交渉ができるだけでなく、価格改定の判断にも活用できます。

労務費の価格交渉に関する国の指針

特に進んでいない労務費の価格交渉については、内閣官房・公正取引委員会が発注者・受注者の行動指針を示しました。

この指針では、最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率など、公表資料を用いて希望価格を提示することなどを求めています。

指針を
CHECK!



ここから価格交渉の
申込み様式例を
ダウンロードできます



価格交渉チェックリスト

1. 交渉の前に準備しておくこと

●対象となる製品(部品)固有の情報を整理しましょう。

- ☐ これまでの販売量と価格の推移、価格変更の理由
- ☐ 原価構成(材料費、加工費、管理費、粗利など)

●相手にとって、自社がどれくらい重要な取引先なのか把握しましょう。

- ☐ 現在の競合はどれくらいの価格と品質で製品を提供しているか
- ☐ なぜ自社が受注できていたか

●値上げした場合の相手のメリット、または値上げしない場合、相手に生じるデメリットは何か考えましょう。

- ☐ 価格変更は安定供給や品質安定にどのような影響があるか
- ☐ 代案として相手に提案できる価格以外のメリットはあるか

●相手との取引関係を確認しましょう。

- ☐ 下請法が適用される取引か
- ☐ どのくらいの相手との付き合い(取引期間)があるか
- ☐ 決算書を相手に開示し、経営状況を把握されているか
- ☐ 相手への依存度はどのくらいか

●「提示価格」と「留保価格」を考慮した上で、目標価格を設定しましょう。

- ☐ 交渉相手に提示する理想的な価格「提示価格」をどのくらいの金額にするか
- ☐ 自社が譲歩できる最低の価格「留保価格」はどのくらいか

2. いざ交渉を開始しましょう

●交渉のテーブルを設定するよう要請しましょう。

- ☐ 「価格改訂検討のお願い」など、文書を発行し、相手に通知しましょう

●目標価格に近づけるよう交渉しましょう。

- ☐ 事前に整理した情報を把握して交渉に臨み、合理的なデータを提示しましょう
- ☐ 値上げの必要性を説明したら、まずは「提示価格」を提案し、相手の反応を見ましょう
売買の交渉の場では相手に先に提案させる方が有利という見方もありますが、
最初に提示された金額は交渉の範囲を限定する効果があると言われています

●必要に応じて、対案・代案を提示しましょう。

- ☐ 段階的に値上げを進めることを提案しましょう
- ☐ 自社で受け入れが可能な取引条件を提示した上で、値上げを提案しましょう
- ☐ 取引価格が据え置かれる場合は、材料や製造工程などの条件変更など、引換条件の提案を求めましょう

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

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)	所定内給与等特別給 (円)	年間賞与等特別給 (千円)
合 計	378.9	2,301	1,339.3
～19歳	186.7	1,125	122.0
20～24歳	221.1	1,351	420.8
25～29歳	260.1	1,586	783.7
30～34歳	301.1	1,821	959.6
35～39歳	354.5	2,149	1,213.0
40～44歳	401.5	2,428	1,422.3
45～49歳	412.5	2,490	1,482.9
50～54歳	460.6	2,780	1,889.8
55～59歳	492.7	3,042	1,983.9
60～64歳	344.0	2,110	1,068.1
65～69歳	284.4	1,734	542.2
70歳～	266.4	1,602	296.6

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	41.6歳	283.3	1,700	683.1
はん用・生産用・業務用 機械器具組立従事者	44.2歳	274.1	1,675	905.9
金属プレス従事者	42.6歳	281.2	1,595	719.1
金属溶接・溶断従事者	38.8歳	269.9	1,579	824.9
運搬・清掃・包装等従事者	48.4歳	251.3	1,533	432.9
清掃員(ビル・建物を除く)、 廃棄物処理従事者	49.4歳	282.6	1,759	623.5

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	1,752	製造業	1,483

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック▶

<https://saiteichingin.mhlw.go.jp/chingin/>



賃金引き上げに向けた取り組み事例の紹介

CASE1 株式会社ゆめの樹 洋菓子の製造・販売業

パート・アルバイト5名の時給を5.5%、正社員は中小企業退職金制度の掛け金を平均20%引き上げた。これらの原資を生み出すため業務改善助成金を活用して、シュリンクPACKER(熱縮包装機)を導入。長期の冷凍保存ができるだけでなく、廃棄処分も激減し、1カ月約10万円ものコスト削減にも結びついた。無駄と思われる固定費を削減しながら売上を伸ばし、利益を確保して従業員に還元するのは経営者の責任という。

COMPANY PROFILE ▶ ●社所在地:熊本県八代市
企業プロフィール ▶ ●従業員数:12名



CASE2 栄研化学株式会社 医薬品・試薬等製造販売業

正社員を対象に、定期昇給を含めて平均で前年度比9.0%を超える年収の引き上げを実施。また、非正規雇用者には正社員に先立って時給を100円引き上げ、昼食補助手当支給や正社員へのキャリアアップ促進も強化。併せて、賃金・労働条件の改善について約2年にわたる労働組合との話し合いを経て、役割・職責に応じた報酬体系などを内容とする新人事・賃金制度を導入した。

COMPANY PROFILE ▶ ●本社所在地:東京都台東区
企業プロフィール ▶ ●従業員数:708名、連結754名(2023年3月31日現在)



CASE3 南九施設株式会社 造園・土木工事業

生産性向上のための設備投資を支援する業務改善助成金を活用し、手書きの紙媒体で管理していた顧客情報を電子化し、迅速な検索を可能とした。業務改善助成金による支援もあいまって、時給制の従業員の賃金を60円引き上げることができた。続いて、働き方改革推進支援助成金を活用し、ホワイトボードを電子化。進捗を現場から直接記入できるようになり、現場作業員が直帰できるようになるなど作業効率が向上。また、協力会社もホワイトボードを確認・編集可能な仕組みとしたため、電話業務も大幅に減ったという。

COMPANY PROFILE ▶ ●本社所在地:鹿児島県鹿児島市
企業プロフィール ▶ ●従業員数:19名



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

ものづくり補助金

IT導入補助金

賃上げ
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

▶「年収の壁・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「年収の壁」を意識せず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、当面の対応として下記施策に取り組みます。

106万円の壁
への対応

130万円の壁
への対応

配偶者手当
への対応

年収の壁・支援強化パッケージの
詳細はこちら



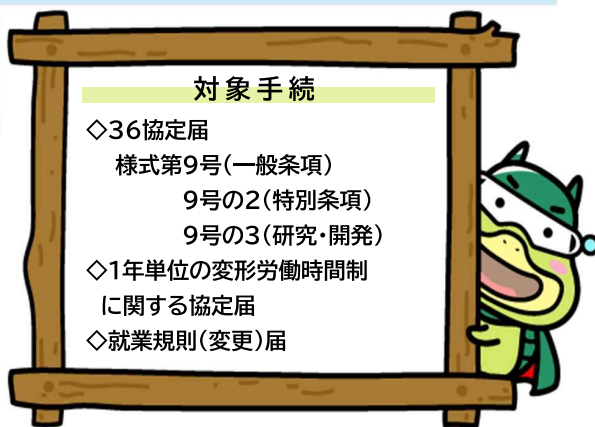
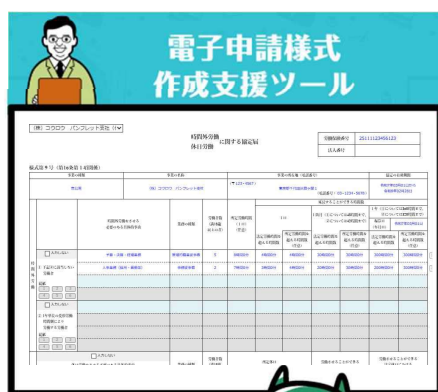
労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」から 電子申請ができるようになりました!!



「確かめよう労働条件」を使うと
4つの機能で電子申請が便利に!!

◇ 詳細は裏面へ

- 1 内容の異なる協定等の一括届出機能 → 作業負担を軽減!
- 2 本社一括届出のCSVファイル自動作成機能 → ファイル作成が不要!
- 3 届出先の労働基準監督署の自動選択機能 → 検索作業が不要!
- 4 次回届出時のリマインド・複写機能 → 次回届出を効率化!



以下のとおり検索いただき、
ウェブサイトにアクセスして
ご利用ください。

確かめよう労働条件 🔍 検索



ポイント1 内容の異なる協定等の一括届出機能

e-Gov電子申請では、協定等の内容が本社と異なる場合、事業場の数だけ別々に届出作業を行う必要がありますが、このポータルサイトを使えば、協定等の内容が同一の事業場ごとにまとめて届出作業を行うことができ、また、作成した数種類の内容の異なる届出を一括して届け出ることができます。

ポイント2 本社一括届出のCSVファイル自動作成機能

e-Gov電子申請では、本社一括届出を行う際は「対象事業場一覧作成ツール」を用いて作成したCSVファイルを添付いただく必要がありますが、このポータルサイトを使えば、ポータルサイト上で入力した内容をもとに自動的にCSVファイルが作成・添付されます。

ポイント3 届出先の労働基準監督署の自動選択機能

e-Gov電子申請では、事業場の所轄労働基準監督署を検索して、届出先を確認する必要がありますが、このポータルサイトを使えば、事業場の所在地情報を入力するだけで、所轄労働基準監督署が自動選択されますので、届出先誤りを防止することができます。

ポイント4 次回届出時のリマインド・複写機能

36協定届と1年変形届については、協定の有効期間が満了する30日前に、登録されたメールアドレスあてにリマインドメールを送信します。
また、e-Gov電子申請では、次回届出時には一から届出作業を行う必要がありますが、このポータルサイトを使えば、前回届出時の内容を複写して初期表示し、変更点のみ修正して届け出ることができます。

具体的な使い方は、ウェブサイトに掲載の利用案内をご確認ください

https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support_1.html



お問い合わせ先

- Q. アカウントの作成方法がわからない
- Q. ツールを操作していたらエラーが表示された

- Q. 届出等の記載内容や法令・制度について教えて欲しい
- Q. 本社一括届出について教えて欲しい

ツールの操作方法に関する
お問い合わせ先

以下リンク先のお問い合わせ窓口
<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support.html>



法令・制度に関する
お問い合わせ先

最寄りの労働基準監督署
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html



魅力ある職場づくり お手伝いします



**働き方改革全般に関する取り組みを
ワンストップで支援します**

例えば、
このようなこと

- 企業の実態に適した労働時間制度の提案
- 業種に応じた業務プロセス等の見直し方法
- 利用できる国の助成金の紹介

社会保険労務士があなたの会社を訪問して
「働き方改革」を支援します

相談無料

オンライン
対応可能

秘密厳守

香川働き方改革推進支援センター

受付時間：平日 9:00～17:00

☎ **0120-000-849**



労務管理の専門家による無料コンサルティング

① 電話・メール・来所、いずれかで相談対応
まずは社会保険労務士がお悩みをお伺いします

② 無料で訪問によるコンサルティング支援
社会保険労務士が事業所を訪問し、改善提案を行います
1回あたり2時間程度、3回の支援を標準としています

香川働き方改革推進支援センター

☎ **0120-000-849** 【平日 9:00～17:00】

☎ 087-802-1923

✉ kagawa@workstylereform.net

📍 760-0006 高松市亀岡町1-60 エスアールビル3F

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



無料コンサルティング申込書

会社名				業種	
住所					
TEL				従業員数	
担当者名（部署・役職含む）					
訪問支援を希望しますか？	☐ はい			☐ いいえ	

相談内容

☐ 同一労働同一賃金（正規・非正規雇用労働者の不合理な待遇差の禁止について）	☐ 助成金
☐ 女性人財の確保・定着	☐ 就業規則等の整備確認
☐ 人手不足の解消	☐ 時間外労働
☐ 生産性向上による賃金引上げ	☐ 休ませ方
☐ 良質なテレワークの定着促進	☐ 多様な正社員制度
☐ 仕事や育児・介護との両立支援	☐ 勤務間インターバル制度
☐ ハラスメント防止	☐ その他（ ）

電話・メール・FAXにて、まずはご連絡ください

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更について

厚生労働省 労働基準局 総務課
過労死等防止対策推進室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更について

過労死等の防止のための対策に関する大綱

- ▶ 過労死等の防止のための対策を効果的に推進するため、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき策定
- ▶ 大綱は社会経済情勢の変化、過労死等をめぐる諸情勢の変化、大綱に基づく対策の推進状況等を踏まえ、おおむね3年を目途に見直し
(経緯：平成27年7月24日策定、平成30年7月24日変更、令和3年7月30日変更)
- ▶ 大綱の策定及び見直しに当たっては、過労死等の当事者代表者、労働者代表者、使用者代表者及び専門的知識を有する者を委員とする過労死等防止対策推進協議会の意見を聴く

今回の変更の経過、今後のスケジュール

令和5年11月14日	第25回過労死等防止対策推進協議会（議論）
令和6年1月23日	第26回過労死等防止対策推進協議会（議論）
3月19日	第27回過労死等防止対策推進協議会（素案協議）
6月4日	第28回過労死等防止対策推進協議会（大綱案協議）
6月25日	過労死等防止について考える議員連盟総会
8月上旬	閣議決定、国会報告、公表

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更案のポイント

現状と課題

- 平成26年6月に過労死等防止対策推進法が成立して以降、働き方改革関連法に基づく働き方改革等の取組が進められてきた。その結果、長時間労働の雇用者割合は減少し、年次有給休暇の取得率は増加するなど一定の成果がみられ、令和6年4月からは、建設、自動車運転、医師等にも時間外労働の上限規制が適用されるなど、過労死等防止の機運も高まってきている。
- 一方、過労死等事案による労災請求・支給決定件数は増加傾向にあり、長時間労働対策に加え、メンタルヘルス対策やハラスメント防止対策の重要性が一層増している。
- また、働き方の多様化が進む中、フリーランス等の就労実態や健康確保、ハラスメントの状況等にも目を向ける必要がある。

変更のポイント

1 大綱策定10年を振り返り、更なる取組を推進

- ・ 令和7年には大綱策定から10年の節目を迎えるため、この間の調査研究や取組の成果を振り返り、それらも踏まえ今後の対策を更に検討し推進

2 上限規制の遵守徹底、過労死等の再発防止指導、フリーランス等対策を強化

- ・ 令和6年4月から全面適用された時間外労働の上限規制の遵守を徹底、過労死等を繰り返し発生させた企業に改善計画を策定させるなど再発防止の指導を強化
- ・ フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後の履行確保、個人事業者等の安全衛生対策・健康管理の強化、労災保険の特別加入制度の対象拡大等の取組を推進

3 業種やハラスメントに着目した調査・分析を充実

- ・ 芸術・芸能分野を重点業種等に追加
- ・ 過労死等事案について、事業主に義務付けられているハラスメント防止措置の状況についても収集・分析を実施

4 国以外も含めた関係者による取組を推進

- ・ 業種別のカスタマーハラスメント対策の取組を支援
- ・ 事業主は、管理職や上司、若年労働者に対し、労働関係法令の研修等を実施
- ・ 労働組合は、職場で労働関係法令が適切に運用されているか定期的に確認

ポイント

1 大綱策定10年を振り返り、更なる取組を推進

- ▶ 平成26年6月 過労死等防止対策推進法が成立、同年11月施行
- ▶ 平成27年7月 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定（平成30年7月及び令和3年7月に変更）

【主な制度改正】

- ▶ 平成30年6月 働き方改革関連法が成立
 - ・ 時間外労働の上限規制（令和6年4月全面施行）、年5日の年次有給休暇の時季指定義務、勤務間インターバル制度の導入の努力義務等
- ▶ 令和3年9月 脳・心臓疾患の労災認定基準改正
- ▶ 令和5年9月 精神障害の労災認定基準改正

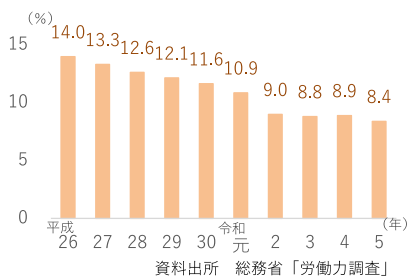
【調査研究】

- ▶ 平成26年11月 過労死等防止調査研究センターが設置
- ▶ 過労死等事案の分析結果、労働・社会分野からみた過労死等の調査・分析結果等について、毎年の過労死等防止対策白書で公表

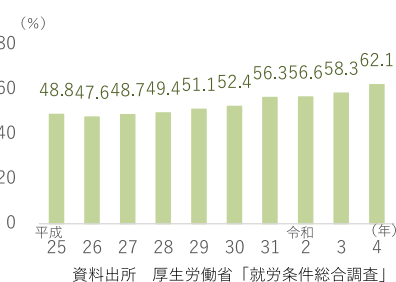
【周知啓発】

- ▶ 11月の過労死等防止啓発月間に、全国47都道府県で過労死等防止対策推進シンポジウムを開催
- ▶ 中学・高校等において、過労死された方の遺族等を講師として「働くことについて考える授業」を実施

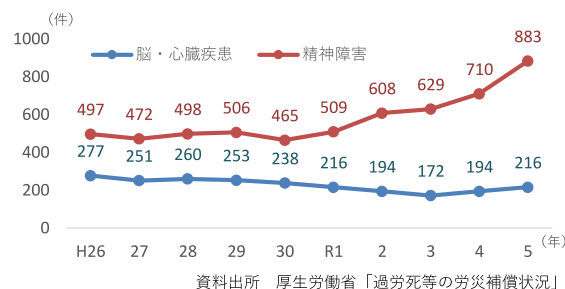
週労働時間40時間以上の雇用者のうち
週労働時間60時間以上の雇用者の割合



年次有給休暇の取得率



過労死等の労災支給決定件数



- ▶ 令和7年7月 最初の大綱策定から10年の節目

- ▶ 10年間の取組の成果等を振り返り、今後の対策を更に検討し推進

ポイント

2 上限規制の遵守徹底、過労死等の再発防止指導、フリーランス等対策を強化

① 時間外労働の上限規制の遵守徹底等

- ・ 令和6年4月から、工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師等にも時間外労働の上限規制が適用されたことから、その遵守徹底を図るとともに、商慣行・勤務環境等を踏まえた取組を推進する。

商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

【トラック運送業】

- ▶ 緊急増員したトラックGメンによる是正指導の大幅強化や「標準的運賃」の8%引き上げ改定により、取引環境の適正化に向けた取組を推進する。
- ▶ 令和6年4月に、構造的な対策として、物流効率化や賃上げ原資確保のための適正な運賃導入を進める法律が成立したことを受け、同法の施行に向けて政省令等の整備を進める。

【医療従事者】

- ▶ 医療機関の取組事例の周知や医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進、都道府県医療勤務環境改善支援センター等による支援及び支助力強化等を進める。
- ▶ 看護師に対するハラスメントを防止するとともに、夜勤負担を軽減し、働きやすい職場づくりを進める。

【建設業】

- ▶ 令和6年通常国会に、処遇改善に向けた賃金原資の確保と下請事業者までの行き渡り、資材価格転嫁の円滑化による労務費へのしわ寄せ防止、更には、働き方改革や現場の生産性向上を図ることを内容とする法律が成立したことを受け、それに基づく取組を推進する。

【教職員】

- ▶ 公立学校における働き方改革の更なる加速化、教師の処遇改善、公立学校の指導・運営体制の充実、教師の育成支援を一体的に進める。
- ▶ 各教育委員会における公立学校の業務の適正化を図る取組の推進や、勤務時間管理の徹底、ストレスチェックの実施等の労働安全衛生管理を一層充実するとともに、予防的取組や相談体制の充実、復職支援等のメンタルヘルス対策、ハラスメント対策等を推進する。

【情報通信業】

- ▶ IT業界の働き方・休み方の推進に関するサイトにおいて、対応策や事例集等を周知し、職場環境の改善の促進を図る

4

ポイント

2 上限規制の遵守徹底、過労死等の再発防止指導、フリーランス等対策を強化

② 過労死等を発生させた企業に対する再発防止対策

- ・ 過労死等を発生させた事業場に対する従来の監督指導又は個別指導とともに、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施する。
- ・ 一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対しては、企業の本社を管轄する都道府県労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導（過労死等防止計画指導）を実施する。

③ フリーランス等が安心して働ける環境の整備

- ・ 令和6年11月に施行される「フリーランス・事業者間取引適正化等法」の周知・広報及び法施行後の履行確保に取り組む。
- ・ 令和6年5月に策定した「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」に基づき、個人事業者等自身による健康管理や、個人事業者等が過度な長時間就業とならないよう注文者等による期日設定等に関する配慮等の取組を促進する。
- ・ 令和6年1月にフリーランスに対象を拡大した労災保険の特別加入制度により、安心して業務に従事できる環境整備を図る。

④ 勤務間インターバル制度の導入促進

- ・ 時間外労働が長い企業に対し、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進とともに、勤務間インターバル制度の趣旨を説明し導入を促す。
- ・ 企業における取組を波及させることを念頭に、産業医等に対する勤務間インターバル制度の内容・効果の周知を図る。
- ・ 勤務間インターバル制度の導入の必要性を感じていない企業に対し、同制度の導入が労働者の健康の確保に資することに加え、人材確保にもつながるなどのメリットがあること等、同制度の意義を訴求するコンテンツを作成し周知を図る。

5

ポイント

3 業務やハラスメントに着目した調査・分析を充実

① 芸術・芸能分野を重点業種等に追加

- ・ 過労死等が多く発生している又は長時間労働等の実態があるとの指摘がある職種・業種（重点業種等）に、芸術・芸能分野を追加し、過労死等事案の分析や労働・社会分野の調査・分析を実施する。

※ これまでの重点業種等：自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界

② 働き方や就労環境、属性等に焦点を当てた調査の実施

- ・ 重点業種等に加え、フリーランス、高年齢労働者、労働時間把握が自己申告制である労働者など、働き方や就労環境、属性等に焦点を当てた調査を行う。
- ・ 工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師等に関して、時間外労働の上限規制を遵守するための労働時間制度の運用状況、労働の実態、商慣行の変化も把握可能な調査を行う。

③ ハラスメントに関する調査・分析

- ・ 過労死等事案について、事業主に義務付けられているハラスメント防止措置の状況についても収集・分析を実施する。
- ・ カスタマーハラスメントによる心理的負荷に関する調査を行う。

④ 過労死等の予防研究と支援ツール開発の一体的実施

- ・ 過労死等のリスク要因とそれぞれの疾患、健康影響との関連性の解明、効果的な予防対策に資する予防研究と、事業場の規模にも着目した過労死等防止対策の定着を支援するツールの開発と効果検証等を一体的に実施する。

⑤ 調査・分析結果の発信

- ・ 調査研究の成果やその他の過労死等に関する国内外の最新情報について、専用ポータルサイト「健康な働き方に向けて」を通じて公表するとともに、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」においても、同専用ポータルサイトの情報を掲載し、情報発信を行う。



6

ポイント

4 国以外も含めた関係者による取組を推進

① メンタルヘルス対策

- ・ 中小企業におけるストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策の推進のため、事業主団体等を通じて、メンタルヘルス対策等の産業保健活動に要する費用を助成する助成金の活用を促進する。

② 職場のハラスメントの防止・解決

- ・ カスタマーハラスメントについて、「職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」を踏まえ、企業の対策事例等の周知とともに、業種別のカスタマーハラスメント対策の取組支援を行う。
- ・ 職場におけるハラスメント対策として、ポータルサイト「あかるい職場応援団」において、事業主等向けのハラスメント対策研修動画等のコンテンツを公開するなど周知・啓発を図る。

③ 公務員に対する取組

- ・ 国家公務員について、令和6年4月から適用された勤務間のインターバル確保に係る努力義務規定に基づき取組を推進する。
- ・ 各府省におけるテレワークの適正かつ公平な運用の確保を図るため、令和6年3月に策定した「国家公務員におけるテレワークの適切な実施の推進のためのガイドライン」の周知徹底を行う。
- ・ 地方公務員について、国家公務員を参考に、勤務間のインターバル確保に向けた取組を推進するよう、総務省から地方公共団体に対して助言する。

④ 相談体制の整備等

- ・ 都道府県労働局において、過労死等に結び付きかねない職場におけるハラスメントやカスタマーハラスメントについて、労働者等からの相談への迅速な対応を行う。
- ・ 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の中で、メンタルヘルス等の相談窓口について、令和5年度から相談の対象者を労災保険の特別加入者に拡大しており、労災保険の特別加入者を含めた働く方への相談対応を行う。

7

⑤ 周知・啓発

- ・ 過労死等の現状やその防止に向けた取組状況について、国際社会に向けても積極的に発信する。
- ・ 過労死の遺族等を講師として学校に派遣する啓発授業について、受講する学校数や生徒数が増加するよう努める。

⑥ 過労死の遺児等の支援

- ・ 遺児の健全な成長をサポートするために必要な相談対応を行うとともに、遺児が随時相談できる環境を整える。
- ・ 遺児のニーズを踏まえ必要な対応を検討する。

⑦ 事業主等の取組

- ・ 事業主団体・経済団体は、会員企業等に対し過労死等防止のための必要な支援や情報提供に努める。
- ・ 労働者に対する労働関係法令の周知やハラスメント防止対策は事業主の責務であることを踏まえ、管理職等の上司や若年労働者自身に対する労働関係法令に関する研修等を通じて、過労死等やハラスメントの未然防止に努める。

⑧ 労働組合等の取組

- ・ 相談体制の整備や組合員に対し労働関係法令の周知・啓発を行う。
- ・ 労働時間の過少申告を行っていないか等を含め労働関係法令が適切に運用されているか定期的に確認する。

⑨ 国民の取組

- ・ 睡眠状況を始めとした生活スタイルを見直すなど、主体的に過労死等の防止のための対策に取り組むよう努める。
- ・ 発注者や消費者の立場として、働く方の長時間労働やメンタルヘルス不調等による過労死等を防止することについて理解と協力を努める。

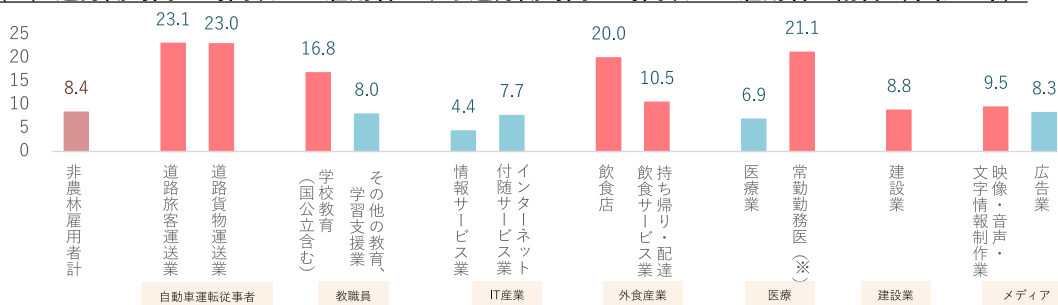


数値目標

- 過労死をゼロとすることを目指し、労働時間、勤務間インターバル制度、年次有給休暇及びメンタルヘルス対策について、数値目標を設定する。
- 公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、各職種の勤務実態に応じた実効ある取組を推進する。

変更案	最新の数値
1 過労働時間40時間以上の雇用者のうち、過労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和10年まで） 特に、重点業種等のうち過労働時間60時間以上の雇用者の割合が高いものについて重点的に取組を推進する。（※）	8.4%（令和5年）
2 勤務間インターバル制度（令和10年まで） ① 労働者数30人以上の企業のうち、制度を知らなかった企業割合を5%未満 ② 労働者数30人以上の企業のうち、制度を導入している企業割合を15%以上 特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。	① 19.2% ② 6.0% （令和5年）
3 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和10年まで）	62.1%（令和4年）
4 メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上（令和9年まで）	63.4%（令和4年）
5 労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上（令和9年まで）	32.3%（令和4年）
6 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満（令和9年まで） なお、前大綱の数値目標であった「仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合」についても継続的に注視する。	82.2%（令和4年） 79.8%（令和4年）

（※）過労働時間40時間以上の雇用者のうち過労働時間60時間以上の雇用者の割合（令和5年）



（出典）
総務省「労働力調査」をもとに作成

※常勤勤務医は、厚生労働行政推進調査事業費補助金「政策科学推進研究事業「医師の勤務環境把握に関する研究」」の研究成果を一部改変したもの

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和6年8月2日閣議決定）の構成

第1 はじめに

- 1 これまでの取組
- 2 現状と課題
 - (1) 労働時間等の状況
 - (2) 年次有給休暇の状況
 - (3) 職場におけるメンタルヘルス対策の状況
 - (4) 職場におけるハラスメントの発生状況
 - (5) 就業者の脳血管疾患、心疾患等の発生状況
 - (6) 自殺の状況
 - (7) 脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災補償等の状況
 - (8) 課題

第2 過労死等の防止のための対策の基本的考え方

- 1 調査研究等の基本的考え方
- 2 啓発の基本的考え方
 - (1) 国民に対する啓発
 - (2) 教育活動を通じた啓発
 - (3) 職場の関係者に対する啓発
- 3 相談体制の整備等の基本的考え方
- 4 民間団体の活動に対する支援の基本的考え方

第3 国が取り組む重点対策

- 1 労働行政機関等における対策
 - (1) 時間外労働の上限規制の遵守徹底
 - (2) 長時間労働の削減に向けた取組の徹底
 - (3) 過重労働による健康障害の防止対策
 - (4) メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策
 - (5) 過労死等を発生させた企業に対する再発防止対策
- 2 調査研究等
 - (1) 過労死等事案の分析
 - (2) 予防研究・支援ツールの開発
 - (3) 過労死等の労働・社会分野の調査・分析
 - (4) 結果の発信
- 3 啓発
 - (1) 国民に向けた周知・啓発の実施
 - (2) 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施
 - (3) 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施
 - (4) 過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施
 - (5) 勤務間インターバル制度の導入促進

- (6) 働き方の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進
- (7) メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施
- (8) 職場のハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施
- (9) 多様な働き方への対応
- (10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進
- (11) 若年労働者、高年齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進
- (12) 公務員に対する周知・啓発等の実施
- 4 相談体制の整備等
 - (1) 労働条件や健康管理等に関する相談窓口の設置
 - (2) 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施
 - (3) 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施
 - (4) 公務員に対する相談体制の整備等
 - (5) 過労死の遺児のための相談対応
- 5 民間団体の活動に対する支援
 - (1) 過労死等防止対策推進シンポジウムにおける連携
 - (2) シンポジウム以外の活動に対する支援
 - (3) 民間団体の活動の周知

第4 国以外の主体が取り組む重点対策

- 1 地方公共団体
 - (1) 啓発
 - (2) 相談体制の整備等
 - (3) 民間団体の活動に対する支援
- 2 事業主等
 - (1) 経営幹部等の取組
 - (2) 産業保健スタッフ等の活用
- 3 労働組合等
- 4 民間団体
- 5 国民

第5 過労死等防止対策の数値目標

※従来の数値目標に加え

- ① 重点業種等について長時間労働削減の取組を重点的に推進
- ② 公務員についても各職種の勤務実態に応じた実効ある取組を推進
- ③ 前大綱の数値目標であった「仕事の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合」についても継続的に注視

第6 推進上の留意事項

- 1 推進状況のフォローアップ
- 2 対策の見直し
- 3 大綱の見直し

注）下線は追加・変更のあった項目