

令和5年10月の主な動き、取組

1 令和5年8月の雇用失業情勢について

(職業安定部 職業安定課)

有効求人数	41,349人	対前月比	0.7%減 (2か月連続の減少)
有効求職者数	34,804人	対前月比	±0
有効求人倍率	1.19倍	対前月比	0.01ポイント減

※ 数値は季節調整値

2 鹿児島県の最低賃金の改正について及び業務改善助成金の拡充について

(労働基準部 賃金室)

(雇用環境・均等室)

10月6日より、鹿児島県最低賃金が「時間額 897円」になります。
鹿児島労働局では、改定後の鹿児島県最低賃金「時間額 897円」を広く県民に知っていただくため、10月5日に鹿児島中央駅周辺で街頭キャンペーンを実施します。

なお、最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援を行う業務改善助成金について、8月31日より拡充されています。

3 鹿児島県内に9社目の「えるぼし認定」企業が誕生しました！

(雇用環境・均等室)

女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定企業」として、「株式会社 三竹工業」を認定しました。

令和5年10月6日(金)14時より、鹿児島合同庁舎第2会議室において、えるぼし認定通知書交付式を行います。

4 長時間労働が疑われる事業場に対する令和4年度の立入調査結果

(労働基準部 監督課)

対象となった135事業場のうち68事業場(50.4%)で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。

鹿児島労働局発表
令和5年9月29日(金)

鹿児島労働局 職業安定部
職業安定課長 右田 裕幸
地方労働市場情報官 桑畑 千恵子
Tel. 099 (219) 8711

鹿児島県の雇用失業情勢(令和5年8月分)

～有効求人倍率は、1.19倍と、前月を0.01P下回った～

8月の概要

県内の雇用失業情勢は、求人が求職を上回っているものの、改善の動きにやや弱さがみられる。物価上昇等が雇用に与える影響について、引き続き注視が必要。

○有効求人倍率の状況

- ・有効求人倍率(季節調整値) **1.19倍** 前月より0.01ポイント減少(2か月連続の減少) (P5参照)
 - ・全国では33番目。九州では、宮崎県、大分県、佐賀県、熊本県、長崎県に次ぎ、福岡県と同率で6番目。
 - ・〔全国〕有効求人倍率(季節調整値) 1.29倍 前月と同水準

- ・有効求人数(季節調整値) **41,349人** 前月より0.7%減少(2か月連続の減少)

- ・有効求職者数(季節調整値) **34,804人** 前月と同水準

- ・就業地別有効求人倍率(季節調整値) 1.28倍 前月と同水準

※公表値としては、集計開始以降、継続的に「受理地別」(求人を受理したハローワークの所在地で求人数を集計)を使用。

「就業地別」は、求人票に記載された就業場所をもとに、実際に就業する就業地で求人数を集計し、算出したもの。

○新規求人・求職の状況

- ・新規求人倍率(季節調整値) **2.21倍** 前月より0.25ポイント増加(3か月ぶりの増加) (P5参照)

- ・新規求人数(原数値) **14,242人** 前年同月より3.8%減少(6か月連続の減少) (P5参照)

主要産業の新規求人数(前年同月比)

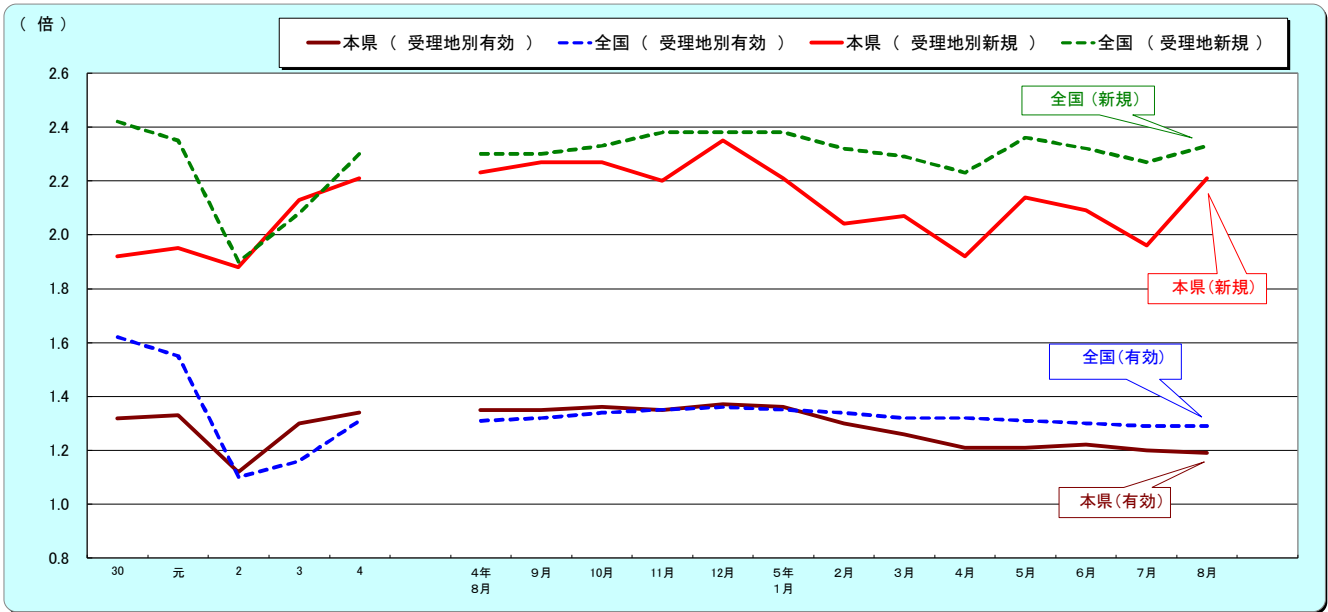
増加した業種……卸売業・小売業(10.8%増)、運輸・郵便業(2.7%増)、医療・福祉(0.8%増)

減少した業種……宿泊業・飲食サービス業(18.3%減)、建設業(15.6%減)、製造業(10.6%減)、

サービス業(他に分類されないもの)(7.2%減)

- ・新規求職申込件数(原数値) **6,268人** 前年同月より6.2%減少(2か月ぶりの減少) (P6参照)

1. 求人倍率の推移(一般・パート、年度平均は原数値、各月は季節調整値)



		30年度	元	2	3	4	4年8月	9月	10月	11月	12月	5年1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	
有効求人倍率	受理地別	本県	1.32	1.33	1.12	1.30	1.34	1.35	1.35	1.36	1.35	1.37	1.36	1.30	1.26	1.21	1.21	1.22	1.20	1.19
		全国	1.62	1.55	1.10	1.16	1.31	1.31	1.32	1.34	1.35	1.36	1.35	1.34	1.32	1.32	1.31	1.30	1.29	1.29
	就業地別	本県	1.42	1.42	1.18	1.36	1.43	1.43	1.44	1.44	1.44	1.46	1.45	1.40	1.37	1.31	1.30	1.31	1.28	1.28
		全国	1.92	1.95	1.88	2.13	2.21	2.23	2.27	2.27	2.20	2.35	2.21	2.04	2.07	1.92	2.14	2.09	1.96	2.21
新規求人倍率	受理地別	本県	1.92	1.95	1.88	2.13	2.21	2.23	2.27	2.27	2.20	2.35	2.21	2.04	2.07	1.92	2.14	2.09	1.96	2.21
		全国	2.42	2.35	1.90	2.08	2.30	2.30	2.30	2.33	2.38	2.38	2.38	2.32	2.29	2.23	2.36	2.32	2.27	2.33
	就業地別	本県	2.05	2.08	1.97	2.24	2.36	2.38	2.39	2.41	2.34	2.48	2.44	2.21	2.24	2.08	2.27	2.30	2.11	2.32
		全国	2.05	2.08	1.97	2.24	2.36	2.38	2.39	2.41	2.34	2.48	2.44	2.21	2.24	2.08	2.27	2.30	2.11	2.32

*4年12月以前の各月の季節調整値(下線部分)は季節調整値替済み

2. 求人の動き(一般・パート、原数値)

新規求人数が前年同月比▲3.8%となり、有効求人数とともに6か月連続で前年同月を下回った。

各月右欄は、前年同月比(%)

	令和4年度		令和5年							
	(月平均)		5月		6月		7月		8月	
新規求人数 ※	15,479	4.5	14,747	▲ 1.1	14,233	▲ 7.5	13,412	▲ 14.4	14,242	▲ 3.8
D 建設業	1,510	2.5	1,389	▲ 8.9	1,501	▲ 5.4	1,328	▲ 13.7	1,236	▲ 15.6
E 製造業	1,527	2.4	1,215	▲ 9.9	1,241	▲ 20.3	1,270	▲ 36.8	1,064	▲ 10.6
H 運輸業、郵便業	588	10.5	549	▲ 14.6	558	0.9	588	3.0	579	2.7
I 卸売業、小売業	2,059	3.1	2,475	6.9	1,658	▲ 16.6	1,646	▲ 19.0	2,516	10.8
M 宿泊業、飲食サービス業	1,017	23.9	931	0.0	1,003	3.5	823	▲ 14.6	923	▲ 18.3
P 医療、福祉	4,870	4.0	4,477	▲ 4.6	4,865	▲ 1.2	4,498	▲ 5.3	4,702	0.8
R サービス業(他に分類されないもの)	1,486	▲ 2.3	1,576	14.3	1,348	▲ 11.8	1,361	▲ 20.2	1,295	▲ 7.2

有効求人数	44,563	6.5	41,564	▲ 5.0	41,246	▲ 5.9	40,484	▲ 7.7	40,146	▲ 7.7
-------	--------	-----	--------	-------	--------	-------	--------	-------	--------	-------

※求人数の多い主な産業のみ内数として掲載しているため、合計とは一致しない。

3-1. 求職の動き(一般・パート、原数値)

新規求職申込件数は2か月ぶりに前年同月を下回り、有効求職者数は16か月連続で前年同月を上回った。

各月右欄は、前年同月比(%)

	令和4年度		令和5年							
	(月平均)		5月		6月		7月		8月	
新規求職申込件数	7,009	0.6	7,496	1.3	6,920	▲ 1.9	6,235	3.4	6,268	▲ 6.2
44歳以下	3,364	▲ 3.2	3,449	▲ 4.1	3,275	▲ 5.5	2,911	▲ 0.3	2,984	▲ 12.4
うち34歳以下	1,994	▲ 4.5	2,013	▲ 5.8	1,973	▲ 1.4	1,756	▲ 0.5	1,799	▲ 12.3
45歳以上	3,646	4.3	4,047	6.5	3,645	1.6	3,324	6.8	3,284	0.2
うち55歳以上	2,362	5.6	2,701	11.6	2,318	▲ 0.4	2,185	9.4	2,081	0.8
うち65歳以上	1,063	7.7	1,227	10.0	1,017	▲ 1.6	989	8.0	922	1.1
雇用保険受給資格決定件数	1,922	1.9	2,972	7.3	2,005	7.8	1,681	4.7	1,989	9.0

有効求職者数	33,257	3.0	36,408	4.8	35,978	3.8	34,641	4.2	34,637	4.0
44歳以下	15,382	0.9	16,312	3.3	16,021	1.4	15,626	1.5	15,743	0.4
うち34歳以下	9,139	▲ 0.3	9,703	2.7	9,569	1.6	9,328	1.4	9,458	0.2
45歳以上	17,875	4.8	20,096	6.0	19,957	5.8	19,015	6.5	18,894	7.2
うち55歳以上	11,571	5.6	13,447	8.5	13,369	7.7	12,569	8.4	12,385	8.7
うち65歳以上	4,624	10.3	5,886	10.2	5,741	7.3	4,980	8.4	4,772	9.1
雇用保険受給者実人員	6,276	▲ 2.8	6,371	7.3	6,939	6.3	7,626	10.4	7,834	6.5

3-2. 新規求職申込件数の態様別状況(一般・パートのうち常用、原数値)

離職求職者(うち事業主都合)が、5か月連続で前年同月を上回った。

各月右欄は、前年同月比(%)

	令和4年度		令和5年							
	(月平均)		5月		6月		7月		8月	
新規求職申込件数	6,955	0.7	7,440	1.1	6,784	▲ 2.0	6,165	3.5	6,220	▲ 6.1
在職求職者	1,994	▲ 1.3	1,657	▲ 8.7	1,841	▲ 6.7	1,606	▲ 3.9	1,632	▲ 12.2
離職求職者	4,298	1.4	5,085	6.2	4,345	3.3	4,031	7.0	4,004	▲ 3.1
うち事業主都合	808	▲ 6.3	1,142	28.5	891	16.2	870	17.4	733	11.4
うち自己都合	3,251	4.3	3,697	2.8	3,252	1.1	2,979	4.7	3,077	▲ 6.0
無業求職者	663	2.2	698	▲ 7.2	598	▲ 19.5	528	2.1	584	▲ 7.2

4. 就職の動き(一般・パート)

就職件数は、44歳以下の年齢層で前年同月を下回った一方、45歳以上の年齢層は前年同月を上回った。

各月右欄は、前年同月比(%)

	令和4年度 (月平均)		令和5年							
			5月		6月		7月		8月	
就職件数	2,517	▲ 3.0	2,699	5.9	2,493	▲ 6.9	2,108	▲ 9.5	2,040	▲ 5.6
44歳以下	1,248	▲ 8.0	1,335	0.5	1,231	▲ 9.8	1,022	▲ 14.3	1,008	▲ 13.2
うち34歳以下	686	▲ 11.1	722	▲ 4.6	700	▲ 6.2	597	▲ 8.7	554	▲ 16.2
45歳以上	1,269	2.3	1,364	11.9	1,262	▲ 4.0	1,086	▲ 4.4	1,032	3.1
うち55歳以上	725	3.0	762	14.4	710	▲ 1.9	614	▲ 7.7	621	16.9
うち65歳以上	230	4.6	270	29.8	228	▲ 10.6	210	▲ 8.7	193	19.9
雇用保険受給者	691	0.9	801	1.5	751	▲ 0.7	660	1.1	628	▲ 2.0

5. 正社員の求人・求職状況(原数値)

正社員有効求人倍率は、6か月連続で前年同月を下回った。

各月のうち右欄は、前年同月比(求人数、求職者数は%、その他はポイント)

	令和4年度 (月平均)		令和5年							
			5月		6月		7月		8月	
正社員新規求人数	7,424	6.0	7,068	0.3	7,289	▲ 3.4	6,841	▲ 10.7	6,959	▲ 2.2
新規求人数に占める割合	48.0%	0.7	47.9%	0.6	51.2%	2.2	51.0%	2.1	48.9%	0.8
正社員有効求人倍率	1.14	0.06	1.02	▲ 0.05	1.04	▲ 0.05	1.05	▲ 0.08	1.05	▲ 0.07
全 国	0.98	0.08	0.96	0.05	0.99	0.04	1.01	0.03	1.01	0.01
正社員有効求人数	21,636	7.3	20,625	▲ 2.0	20,808	▲ 2.5	20,524	▲ 5.0	20,462	▲ 5.0
有効求人数に占める割合	48.6%	0.4	49.6%	1.5	50.4%	1.8	50.7%	1.4	51.0%	1.5
正社員有効求職者数(※)	19,072	1.6	20,243	2.9	19,975	2.5	19,477	2.2	19,558	1.6
有効求職者に占める割合	57.3%	▲ 0.7	55.6%	▲ 1.0	55.5%	▲ 0.7	56.2%	▲ 1.1	56.5%	▲ 1.3

(※) 正社員有効求職者数・・・パートを除く常用の有効求職者数(派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれている。)

6. 令和5年度 鹿児島労働局 安定所別 有効求人倍率の推移(一般・パート、原数値)

安定所	鹿児島	熊毛	川内	宮之城	鹿屋	国分	大口	加世田	伊集院	大隅	出水	名瀬	指宿	局計
令和4年8月	1.34	1.28	1.26	1.55	1.26	1.22	1.38	1.22	0.98	1.36	1.53	1.24	1.61	1.32
9月	1.36	1.55	1.29	1.53	1.27	1.19	1.44	1.14	0.99	1.37	1.59	1.30	1.51	1.31
10月	1.38	1.70	1.42	1.59	1.33	1.20	1.53	1.12	1.03	1.40	1.67	1.36	1.48	1.32
11月	1.43	1.75	1.32	1.75	1.38	1.19	1.28	1.15	0.98	1.70	1.69	1.39	1.52	1.35
12月	1.51	2.04	1.32	1.81	1.87	1.26	1.27	1.23	0.98	1.50	1.76	1.42	1.61	1.38
令和5年1月	1.46	2.03	1.34	1.78	1.80	1.27	1.09	1.22	0.91	1.45	1.71	1.42	1.54	1.47
2月	1.43	1.88	1.27	1.42	1.71	1.21	1.02	1.30	0.95	1.34	1.66	1.49	1.32	1.43
3月	1.39	1.63	1.19	1.29	1.44	1.13	1.21	1.28	0.89	1.42	1.43	1.30	1.28	1.39
4月	1.25	1.53	0.99	1.12	1.24	1.05	1.01	1.12	0.83	1.36	1.30	1.11	1.14	1.31
5月	1.23	1.56	0.89	1.14	1.22	1.03	0.92	1.04	0.79	1.33	1.26	1.03	1.14	1.17
6月	1.22	1.43	0.91	1.11	1.26	1.04	0.90	1.08	0.81	1.37	1.30	1.05	1.14	1.14
7月	1.22	1.39	0.93	1.19	1.31	1.08	0.94	1.10	0.87	1.38	1.27	1.10	1.16	1.17
8月	1.25	1.36	0.84	1.13	1.30	1.03	0.98	1.10	0.85	1.35	1.20	1.13	1.16	1.16

〈用語の解説〉

- 新規求人数…… ハローワークにおいて当該期間中に受け付けた求人数。
- 有効求人数…… 「前月から繰越された有効求人数」と当月の「新規求人数」の合計。
- 新規求職申込件数…… ハローワークにおいて当該期間中に新たに受け付けた求職申込の件数と、新たにハローワークインターネットサービスからオンライン登録を行った件数(オンライン登録者)の合計。
- 有効求職者数…… 「前月から繰越された有効求職者数及び有効オンライン登録者」と当月の「新規求職申込件数」の合計。
- 求人倍率…… 求職者数に対する求人数の割合。
求人を受理したハローワークが所在する地域ごとに集計した数値である受理地別求人倍率と、実際に就業する地域ごとに集計した数値である就業地別求人倍率がある。
- ⇒新規求人倍率… 「新規求人数」÷「新規求職申込件数」(新規オンライン登録者を含む)。
- ⇒有効求人倍率… 「月間有効求人数」÷「月間有効求職者数」(月間オンライン登録者を含む)。
- ⇒正社員有効求人倍率… 「正社員の有効求人数」÷「パートを除く常用の有効求職者数」(月間オンライン登録者を含む)。
ただし、「パートを除く常用の有効求職者」には、派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率より低い値となる。
- 季節調整値…… 1年を周期として繰り返す季節的な要因による変動の影響を取り除いた値。
求人数や求職数は、経済状況だけでなく、社会習慣等の季節的な理由によっても変化する。
そのため、季節変動を有する系列の分析を行う際には、季節的な理由による変動を排除する必要があり、この季節変動の除去を「季節調整」という。
毎年1回(1月分公表時に)季節調整値替えが行われ、過去の季節調整値は改訂される。
- 原数値…… 実際の数値(季節調整前の数値)。
- 就職件数…… ハローワークの有効求職者が、ハローワークの紹介により就職したことを確認した件数と、オンライン登録者がハローワークインターネットサービスから自主的に応募し就職が確認された件数の合計。
- 一 般…… パートタイム以外のものをいう。
- パ ー ト…… パートタイムの略。1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短いものをいう。
- 常 用…… 雇用契約において雇用期間の定めがない、又は4か月以上の雇用期間が定められているもの(季節労働を除く)。
- 正 社 員…… パートタイムを除く常用のうち、勤め先で正社員・正職員などと呼称される正規労働者をいう。

(注) ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに
来所せず、オンライン上で求職登録した求職者数や求職者がハローワークインターネットサービスの求人
に直接応募した就職件数等が含まれている。

報道関係者 各位

令和5年9月29日（金）

【照会先】

鹿児島労働局労働基準部賃金室

室長 松山 雅彦

室長補佐 松下 真一

（直通電話）099（223）8278

E-mail

chinginshitsu-kagoshimakyoku@mhlw.go.jp

10月6日から鹿児島県最低賃金が「時間額897円」になります

～鹿児島県最低賃金街頭キャンペーンを実施～

鹿児島県最低賃金については、現行の時間額853円を44円引き上げて、897円となり、令和5年10月6日から適用されます。

鹿児島労働局では、ポスター、リーフレット（別添1参照）を活用し、改正された最低賃金額を始めとする最低賃金制度の周知を行うとともに、中小企業・小規模事業者に対する支援施策を推進していきます。

また、効力発生日前日（10月5日）に、鹿児島中央駅東口周辺において「鹿児島県最低賃金街頭キャンペーン」を別添2のとおり実施します。

1 最低賃金について

（1）適用される労働者の範囲

鹿児島県最低賃金は、鹿児島県内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に適用されるもので、常用・臨時・パートタイマー・アルバイト等の属性、性、国籍及び年齢の区別なく適用されます。

また、1人の労働者について2以上の最低賃金が競合する場合（地域別最低賃金と特定最低賃金〔産業別最低賃金〕が競合する場合）には、最低賃金額の高い方の最低賃金が適用されます。

なお、今回改正された鹿児島県最低賃金は、平成26年12月26日に発効した百貨店、総合スーパー693円を上回り、また、令和3年12月17日に発効された電子部品・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最低賃金842円を上回っていることから、令和5年10月6日から同業種に従事する労働者に対しても鹿児島県最低賃金が適用されます。

(2) 最低賃金の対象となる賃金

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金に限られます。具体的には、基本給と諸手当（ただし、精皆勤手当、通勤手当、家族手当は除きます。）が対象となります。

最低賃金の対象から除外する賃金は次のとおりです。

- ① 臨時に支払われる賃金
- ② 1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ③ 所定労働時間を超える期間の労働に対して支払われる賃金
- ④ 所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金
- ⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分
- ⑥ 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

(3) 過去10年間の改正状況

年 度	平成26	平成27	平成28	平成29	平成30
時 間 額	678円	694円	715円	737円	761円
引 上 額	13円	16円	21円	22円	24円
引 上 率	1.95%	2.36%	3.03%	3.08%	3.26%

年 度	令和元	令和2	令和3	令和4	令和5
時 間 額	790円	793円	821円	853円	897円
引 上 額	29円	3円	28円	32円	44円
引 上 率	3.81%	0.38%	3.53%	3.90%	5.16%

2 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援について

厚生労働省では、最低賃金及び賃金の引き上げに向けた環境整備を図るため、以下の最低賃金及び賃金の引き上げに向けた生産性向上等のための支援を実施しています。

(1) 業務改善助成金

生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に対して、その設備投資などにかかった経費の一部を助成するものです。

厚生労働省では、8月31日から対象事業場を拡大し、また、一定の条件を満たす事業者は賃上げ後の申請も可能とし、さらに、助成率の区分となる金額の引き上げを行う等の拡充を行いました。（別添2及び別添3リーフレット参照）

業務改善助成金に関するお問い合わせは、業務改善助成金コールセンター（Tel 0120-366-440）または、鹿児島労働局雇用環境・均等室（Tel 099-223-8239）にお尋ねください。

(2) 専門家派遣・相談等支援事業（鹿児島働き方改革推進支援センター）（別添4リーフ

レット参照)

鹿児島働き方改革推進支援センターでは、働き方改革の実現に向けて、中小企業・小規模事業者等を対象に、長時間労働の是正、非正規雇用労働者の待遇改善、生産性向上による賃金引上げ、人手不足の緩和に向けた取組を支援するため、様々な関係機関と連携し、労務管理・企業経営等の専門家による電話相談や企業訪問相談等を無料で実施しています。

また、前記（１）の助成金を含む各種助成金の相談にも応じています。

確認しよう、最低賃金!

事業者も、
労働者も、
お互いに。

会社員、パート、
アルバイトの方、
学生さんなど
働く人すべての人と
雇う人のためのルールです。

鹿児島県 最低賃金

令和5年
10月6日から
時間額

897 円

前年比
44円
UP

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

WEBで
確認!

最低賃金に
関する
特設サイト



最低賃金制度

検索

最低賃金に関する
お問い合わせは
鹿児島労働局または
最寄りの労働基準監督署へ



鹿児島労働局

検索

賃金引上げ
特設ページ

賃金引上げに向けた
支援策等を掲載しています。

賃金引上げ特設ページ

検索



中小企業事業者の皆さんへ

業務改善
助成金

最大
600万円を
助成

「最低賃金制度」は、

働くすべての人に、賃金の最低額（最低賃金額）を保障する制度のことです！

年齢やパート・学生アルバイトなどの働き方の違いにかかわらず、すべての労働者に適用されます。



確認の方法は？

確認したい賃金を時間額にして、最低賃金額（時間額）と比較してみましょう！

最低賃金額との比較方法 あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。(*2)

1 時間給の場合	$\frac{\text{時間給 (円)}}{\text{時間}} \geq \text{最低賃金額 (時間額 (円))}$
2 日給の場合	$\frac{\text{日給 (円)}}{\text{1日の平均所定労働時間 (時間)}} = \text{時間額 (円)} \geq \text{最低賃金額 (時間額 (円))}$
3 月給の場合	$\frac{\text{月給 (円)}}{\text{1か月の平均所定労働時間 (時間)}} = \text{時間額 (円)} \geq \text{最低賃金額 (時間額 (円))}$
4 上記 1, 2, 3 が組み合わさっている場合	例えば、基本給が日給で各手当（職務手当など）が月給の場合 ① 基本給（日給）→ 2 の計算で時間額を出す ② 各手当（月給）→ 3 の計算で時間額を出す ③ ①と②を合計した額 \geq 最低賃金額（時間額）

(*1) 最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。

① 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）② 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）④ 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）⑥ 精皆勤手当、通勤手当および家族手当

(*2) 詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。



スマホ、携帯で自分の地域の最低賃金をチェックしましょう！

中小企業事業者の皆さんへ

賃金引上げを支援する助成金を積極的に活用しましょう。

業務改善助成金

最大 600万円を助成

業務改善助成金
コールセンター

0120-366-440

詳しくは、こちら

業務改善助成金

検索



「業務改善助成金」とは

「業務改善助成金」は、生産性を向上させ「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。設備投資などを行った場合、支給の要件に応じてその費用の一部を助成します。

支給の要件

1 事業場内最低賃金の引上げ	2 引上げ後の賃金額の支払い	3 生産性向上に資する機器・設備などを導入	4 解雇、賃金引下げ等の不交付事由がない
----------------	----------------	-----------------------	----------------------

設備投資等に要した費用の一部を助成

概要を動画でチェック!

助成金支給までの流れ

1 交付申請書・事業実施計画などを、事業場がある都道府県労働局に提出	2 交付決定後、提出した計画に沿って事業実施	3 実施結果報告書・支給申請書を労働局に提出	4 支給
------------------------------------	------------------------	------------------------	------

手続きを動画でチェック!

専門家による無料相談を実施

賃金引上げにお悩みの方は働き方改革推進支援センターにご相談ください。

詳しくは、こちら 働き方改革推進支援センター 検索

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上げに取り組む事業者に対して、設備資金や運転資金の融資を行っています。

詳しくは、こちら 働き方改革推進支援資金 検索

リサイクル適性(A)

この印刷物は、印刷用の紙でリサイクルできます。

(R5.9)

業務改善助成金の制度が拡充されます！

対象事業場拡大、助成率区分見直し、賃金引き上げ後の申請が可能に

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。

事業場内最低賃金
引き上げの計画



設備投資等の計画
機械設備、コンサルティング、
人材育成・教育訓練など

計画の承認
と実施

設備投資等の費用
の一部を助成

拡充のポイント

① 対象事業場の拡大

今
ま
で

対象事業場：
事業場内最低賃金と地域別
最低賃金の差額が
30円以内の事業場

例：地域別最低賃金が920円の
地域において

事業場内最低賃金が
955円（差額35円）
の工場

対象外

拡充後

拡
充
後

対象事業場：
事業場内最低賃金と地域別
最低賃金の差額が
50円以内の事業場

（先ほどの例）
事業場内最低賃金が
955円の工場

対象に！



差額が50円以内に拡大され
たので、助成金が受けられる
ようになりました

② 賃金引き上げ後の申請

必要な手続き：
事前に以下2つの計画を提出
・賃金引き上げ計画
・事業実施計画（設備投資
等の計画）

事業実
施計画

賃上げ
計画

を提出し、計画の
審査を受けます。

（審査の上、交付決定を受けたら）
・計画に基づく賃上げの実施
・計画に基づく設備投資等の実施

拡充後



<対象>
事業場規模50人未満のみ

2023年4月1日から12月31日
までに賃金引き上げを実施して
いれば、賃金引き上げ計画の提出
は不要となりました

以下の書類の提出は必要です

・賃金引き上げ**結果**
・事業実施計画（設備投資等の
計画）

事業実
施計画

賃上げ
結果

③ 助成率区分の見直し

事業場内 最低賃金額	助成率
870円未満	9/10
870円以上 920円未満	4/5 (9/10)
920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

拡充後

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

助成金支給までの流れ

交付申請書・事業実施計画
などを事業場所在地を管轄
する都道府県労働局に提出

審査・
交付決定

交付決定後、提出
した計画に沿って
事業実施

労働局に事業実施
結果を報告

審査

支給

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

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（右記）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。

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・③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 生産量要件	売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者
③ 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。

<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。

助成対象経費の例

設備投資	<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
コンサルティング	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ 店舗改装による配膳時間の短縮

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。
- ・ 事業完了の期限は、2024（令和6）年2月28日です。
- ・ 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。

お問い合わせ

ご不明な点は、下記の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）

その他詳細は厚生労働省ウェブサイトをご覧ください

業務改善助成金

検索

（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年度業務改善助成金のご案内

※申請期限：令和6年1月31日
(事業完了期限：令和6年2月28日)

業務改善助成金とは？

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

事業場内最低賃金の
引き上げ計画



設備投資等の計画
機械設備導入、コンサルティング、
人材育成・教育訓練など

(計画の承認と事業の実施後)
業務改善助成金を支給
(最大600万円)

対象事業者・申請の単位など

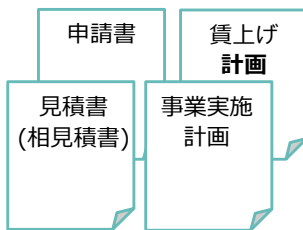
- ・ 中小企業・小規模事業者であること
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと



➔ 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。

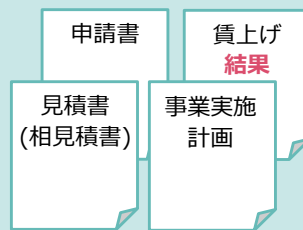
【申請時に必要なもの】

申請書や見積書に加え、
・ 賃金引き上げ計画書
・ 事業実施計画書
が必要です。



事業場規模
50人未満で
あればこちら
も適用

一定の期間※に事業
場内最低賃金を引き
上げていた場合は、
賃金引き上げ計画は不
要です。(事業実施
計画は必要です。)



※令和5年4月1日～12月31日まで。

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。**(詳しくは中面へ。)

経費区分	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 ・ 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	店舗改装による配膳時間の短縮

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863円
→助成率9/10
- 8人の労働者を953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

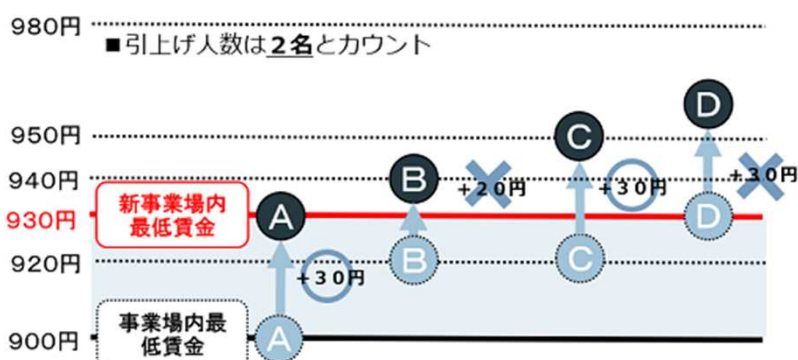
※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

「引き上げる労働者数」の数え方

- ▶ 事業場内最低賃金である労働者
- ▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げることにより、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。
(ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。)

<例：事業場内最低賃金900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・③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 生産量要件	売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者
③ 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。

<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。

助成対象経費の拡充

特例事業者のうち、②生産量要件または③物価高騰等要件に該当する場合、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）。

また、生産性向上に資する設備投資などに「関連する経費」※も、この設備投資等の額を上回らない範囲で助成対象となります。

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②・③のみ)	助成対象経費の例
生産性向上に資する設備投資等	○	○	リーフレットのオモテ面をご覧ください。
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	×	○	
生産性向上に資する設備投資等に「関連する経費」※	×	○	広告宣伝費（チラシの制作費）、改築費（事務室等の拡大）、汎用事務機器や什器備品（机・椅子等）の購入など

※「関連する経費」とは

生産性向上に資する設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画で計上された経費を指します。

<生産性向上に資する設備投資等>

デリバリーサービスを行っている飲食店が、機動的に配送できるようデリバリー用3輪バイクを導入



<関連する経費>

デリバリーサービスを幅広く周知するための広告宣伝を実施



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

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

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



事例2 配膳ロボットの導入により料理の運搬業務の効率化

企業概要 【所在地】埼玉県 【従業員数】11人 【事業内容】飲食業

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

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

繁忙期の配膳業務を平準化したい(社長)

<導入前>

配膳効率が25%向上し、配膳に係る人員が5人から4人に縮減

<導入後>

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

さらなる工夫

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名で行き介助はすべて人力で行わなければならない。また、洗濯機には乾燥機能が無いため干し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>

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半減

<導入後>

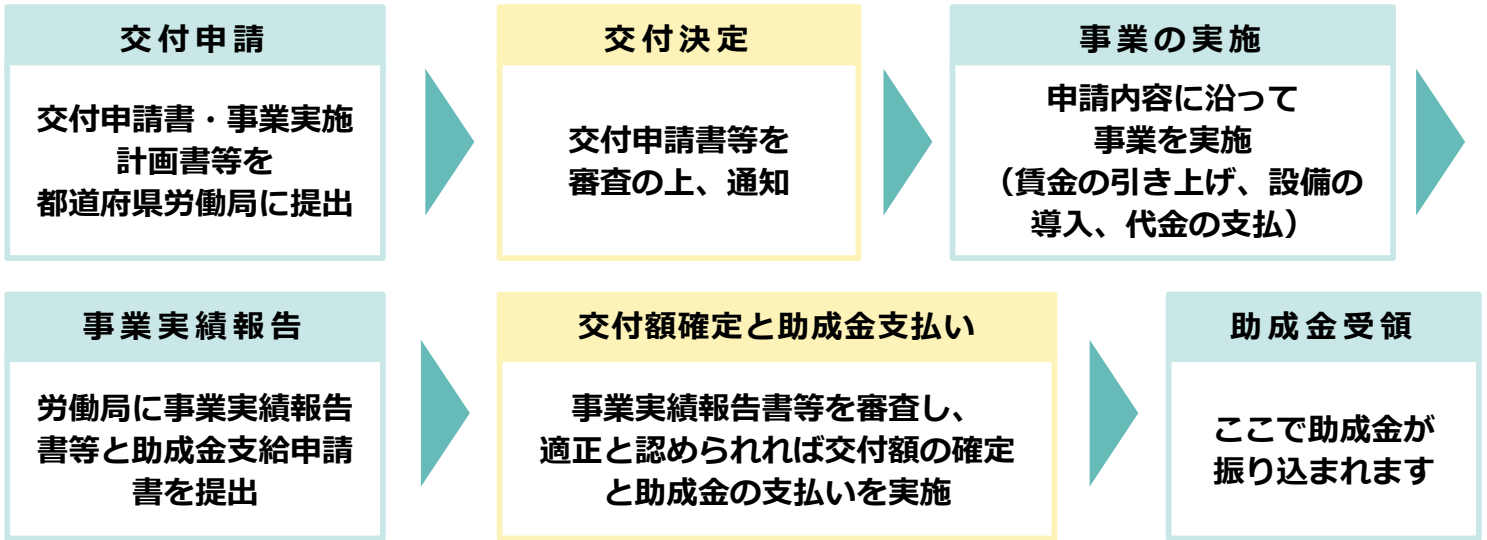
実施結果 リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減し、洗濯物干し及び取り込み時間がなくなった。

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

助成金活用のきっかけ 社会保険労務士の提案

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



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。
- (例) 10月1日に新しい地域別最低賃金(900円→950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(905円→950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(905円→950円)を実施

対象外

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



厚生労働省 鹿児島労働局委託

《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》

鹿児島働き方改革推進支援センター

(受託者：鹿児島県社会保険労務士会)

年5日有給休暇
の確実な取得

施行済み

正規・非正規間
の不合理な
待遇差解消
同一労働同一賃金

施行済み

時間外労働の上限規制

◎原則として

月45時間・年360時間

◎臨時的な特別な事情があり労使が
合意する場合でも

・年720時間以内

・休日労働を含み、月100時間未満・
複数月平均80時間以内

(45時間超えは年間6カ月まで)

施行済み

自動車運転業務・建設業・医師・
製糖業は2024年4月1日施行

中小企業の
月60時間
超の時間外
労働割増賃
金率が5割
以上に変更

2023年
4月1日
施行

相談
例

- ◆働き方改革って何をしたらいいの？ ◆不合理な待遇差って、どういうもの？
- ◆残業を減らしたいけど・・・？ ◆待遇差の理由の説明は？
- ◆有給休暇の取得の進め方は？ ◆何か役立つ助成金はあるの？

すべて無料

来所相談
(電話・メール)

セミナー



訪問コンサルティング
(企業訪問による相談支援)

事業主のご相談に **専門家（社会保険労務士）** が
お応えいたします。

相談
窓口

【鹿児島働き方改革推進支援センター】
鹿児島市下荒田3-44-18のせビル2階
(鹿児島県社会保険労務士会事務局内)

※E-mail hatarakikata@sr-kagoshima.jp

ホームページ

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/top/consultation/kagoshima.html>



連絡先

0120-221-255



来所相談、セミナー講師、訪問相談

すべて無料！

裏面へ

F A X 申 込 書

(0 9 9 - 2 5 7 - 2 2 1 9)

鹿児島働き方改革推進支援センターでは、F A Xによるご相談、各種支援サービスのお申込みもお受けしております。
(電話・電子メール及びホームページからでもお申し込みが可能です。)

※希望するサービスに☑をお付けください。

個別訪問による相談を希望する

- ▶ 企業の情報は外部に漏れることはありません。
- ▶ 1企業当たり、3回まで企業へ訪問いたします。

ご相談内容：



働き方改革セミナー講師を希望する

※地方自治体、事業主団体、経済団体等が開催するセミナー（40名程度）に講師を派遣いたします。

事業所名	
所在地	〒 —
電話番号	
ご担当者名	
(備考)	

※F A Xをいただければ、直ちにお電話で日程調整等の連絡をいたします。

<働き方改革推進支援センター相談事例>

正社員と非正社員の処遇差が大きく、正社員に特定業務が集中（卸売・小売業）

- ⇒ 事務職中心の非正社員に、資格取得や正社員登用、マルチタスク化を提案。
- ⇒ 非正社員の時給のランク分けや、個人評価に対応する時給を提案。
- ➔ 非正社員の時給アップ。仕事の幅を広げ、業務の偏りが解消しつつある。
- ➔ フォークリフト資格を取り、正社員化（キャリアアップ助成金利用）した労働者もいる。

特定部門の社員が長時間労働（飲食業）

- ⇒ 従業員に所属部門以外の業務も習熟させ（マルチタスク化）、部門のシフト制を提案。
- ⇒ シフト作成前に休日の希望日を申請させ、休日の確保を徹底するよう提案。
- ⇒ 生産性向上に資する食材製造器等の費用を補助する時間外労働等改善助成金を紹介。
- ➔ マルチタスク化により残業が削減。

報道関係者 各位

令和5年9月29日（金）

【照会先】

鹿児島労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 礒元 昭二

室長 補佐 柳澤 和人

（直通電話）099-223-8239

鹿児島県内に9社目の「えるぼし認定」企業が誕生しました！ ～ 10月6日に認定通知書交付式を行います ～

鹿児島労働局（局長 中所 照仁）は、女性活躍推進法に基づくえるぼし認定企業として、令和5年9月6日付けで、「株式会社 三竹工業」（代表取締役社長 竹下 嘉将）を認定しましたので、公表します。

なお、えるぼし認定通知書交付式を以下のとおり執り行うことといたしました。

〇えるぼし認定企業

株式会社 三竹工業（鹿児島市）

※鹿児島労働局管内の「えるぼし」企業は、今回認定された企業を含めると9社となります。

〇えるぼし認定通知書交付式

日 時 令和5年10月6日（金）14時00分～（30分程度を予定）

場 所 鹿児島合同庁舎 第2会議室

（鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎3階）

内 容 認定通知書の交付、記念撮影、認定企業との意見交換



- * 認定通知書交付式は、撮影、傍聴可。
- * 交付式終了後、認定企業、労働局への取材を行うことも可能です。
- * 交付式当日は、鹿児島合同庁舎第2会議室へ直接お越しください。
- * 取材希望の方は、事前に雇用環境・均等室までご連絡をお願いします。
- * 交付式当日、発熱または体調に不安のある方は、取材をお控えください。当日取材ができない場合であっても、当局が撮影した写真を提供することができますので、当局あてご相談ください。
- * 交付式当日は、ご本人確認のため、身分証明書または名刺等をご持参くださいますようお願いいたします。

資料1 えるぼし認定企業の取組概要

資料2 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画とえるぼし認定について

資料3 鹿児島労働局管内のえるぼし認定企業等一覧

株式会社 三竹工業

- 所在地：鹿児島県鹿児島市伊敷6-12-32
- 業 種：建設業
- 従業員数：16人（男性12人、女性4人）
- 代表者名：代表取締役 竹下 嘉将



女性の活躍推進に向けた主な取組

○働きやすい職場環境への取組

行動計画に定めた「年次有給休暇取得5日以外に、自身の所有する年次有給休暇の10%以上を消化する」目標を達成。月例会議等で定期的に声掛けをし、計画的な年次有給休暇の取得を促進している。

定年の引き上げ（66歳）や育児休業制度、介護休業制度を定め、想定外の休暇にも対応できるよう体制を整え、継続して働きやすい環境づくりに取り組んでいる。

○女性の積極的な登用について

女性社員のみならず社員全員がキャリア形成に挑戦しやすい環境を整え、積極的に資格取得を促した結果、女性社員4名のうち技術者（1級土木施工管理技士補）1名、建設ディレクター1名が誕生した。業務の枠組みを超え、作業の効率化と情報の共有を行うことで、さらなるキャリア意識の形成につなげている。

非正規社員を短時間正社員へ登用することで、雇用の安定とワーク・ライフ・バランスの両立を図っている。

（参考）行動計画の目標（計画期間：令和4年11月1日～令和9年10月31日）

目標：5日間の取得義務以外での全体の有給休暇取得率10%を達成する。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画とえるぼし認定について

【女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）】

職業生活において、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）それぞれの女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が、平成 28 年 4 月から全面施行されています。また、令和元年 5 月に改正女性活躍推進法が成立し、改正省令等とともに令和 4 年 4 月 1 日から全面施行されています。

【一般事業主行動計画の策定】

改正女性活躍推進法等に基づき、一般事業主が行うべきことは以下のとおりです。

○常時雇用する労働者の数が 301 人以上の事業主

以下、(1)～(4)の取組が**義務**

(1)自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析

(2)「①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」及び「②職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備」の区分ごとに**1項目以上（計2項目以上）**を選択し、それぞれ関連する**数値目標**を定めた行動計画の策定、社内周知、公表

(3)行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出

(4)①の区分から**男女の賃金の差異を含めた2項目以上**、②の区分から**1項目以上**を選択し、**合計3項目以上の女性に活躍に関する情報公表**

○常時雇用する労働者の数が 101 人以上 300 人以下の事業主

以下、(1)～(4)の取組が**義務**

(1)自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析

(2)**1つ以上の数値目標**を定めた行動計画の策定、社内周知、公表

(3)行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出

(4)女性の活躍に関する情報を**1項目以上公表**

★常時雇用する労働者数が 100 人以下の事業主は上記(1)～(4)が努力義務





【女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）について】

行動計画の策定、策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定（えるぼし認定）を受けることができます。（ただし、一定の要件を満たす必要があります。）

認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに付し、女性活躍推進事業主であることをPR することができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等に繋がるのが期待できます。

【認定の段階】

「えるぼし」認定は、評価基準を満たす項目数に応じて3段階あります。また、「えるぼし」認定を受けた事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施の状況が特に優良な事業主は「プラチナえるぼし」認定を受けることができます。

 <p>プラチナ えるぼし</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。（※） ● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること（※） ● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※） <p>※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
 <p>えるぼし (3段階目)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
 <p>えるぼし (2段階目)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
 <p>えるぼし (1段階目)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。

女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定企業（2023.9月現在）

資料 3

	企業名	段階	所在地	認定年月	常時雇用労働者数（認定時）
1	株式会社新日本科学	★★★	鹿児島市	平成28年9月	681
2	医療法人猪鹿倉会パールランド病院	★★★	鹿児島市	平成30年1月	305
3	社会福祉法人クオラ	★★	さつま町	平成31年2月	249
4	株式会社財宝	★★★	鹿屋市	令和元年8月	1,038
5	株式会社トヨタ車体研究所	★★	霧島市	令和元年12月	401
6	医療法人クオラ	★★★	さつま町	令和元年12月	641
7	南生建設株式会社	★★★	鹿児島市	令和3年2月	131
8	株式会社健康家族	★★	鹿児島市	令和3年3月	379
9	株式会社三竹工業	★★★	鹿児島市	令和5年9月	16

報道関係者 各位

令和5年9月29日(金)

【照会先】

鹿児島労働局労働基準部監督課
監督課長 篠田 雅史
主任監察監督官 渡邊 光広

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和4年度の監督指導結果を公表します

鹿児島労働局では、このたび、令和4年度に、長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した、監督指導の結果を取りまとめましたので、公表します。

この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象としています。

対象となった135事業場のうち、68事業場(50.4%)で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、31事業場(違法な時間外労働があったもののうち45.6%)でした。

厚生労働省では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行います。

【令和4年4月から令和5年3月までの監督指導結果のポイント】

(1) 監督指導の実施事業場:	135 事業場
(2) 主な違反内容 [(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]	
① 違法な時間外労働があったもの:	68 事業場 (50.4%)
うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が	
月80時間を超えるもの:	31 事業場 (45.6%)
うち、月100時間を超えるもの:	20 事業場 (29.4%)
うち、月150時間を超えるもの:	6 事業場 (8.8%)
うち、月200時間を超えるもの:	2 事業場 (2.9%)
② 賃金不払残業があったもの:	31 事業場 (23.0%)
③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの:	53 事業場 (39.3%)
(3) 主な健康障害防止に関する指導の状況 [(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]	
① 過重労働による健康障害防止措置が 不十分なため改善を指導したもの:	82 事業場 (60.7%)
② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの:	51 事業場 (37.8%)

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果 (令和4年4月から令和5年3月までに実施)

1 法違反の状況(是正勧告書を交付したもの)

監督指導実施状況

令和4年4月から令和5年3月までに、135事業場に対し監督指導を実施し、113事業場(83.7%)で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが68事業場、賃金不払残業があったものが31事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが53事業場であった。

表1 監督指導実施事業場数

	監督指導実施 事業場数	労働基準関係法令違 反があった事業場数	主な違反事項別事業場数		
			労働時間 (注3)	賃金不払残業 (注4)	健康障害防止措置 (注5)
合計 (注1, 2)	135 (100%)	113 (83.7%)	68 (50.4%)	31 (23.0%)	53 (39.3%)
主な業種	商業	29 (21.5%)	22	7	9
	製造業	13 (9.6%)	10	5	5
	保健衛生業	14 (10.4%)	12	1	3
	接客娯楽業	16 (11.9%)	16	5	10
	建設業	12 (8.9%)	10	2	5
	運輸交通業	26 (19.3%)	21	6	10
	その他の事業 (注6)	17 (12.6%)	14	2	7

(注1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

(注2) カッコ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

(注3) 労働基準法第32・40条違反〔36協定なく時間外労働を行わせていること、36協定が無効なこと又は36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせていることにより違法な時間外労働があったもの。〕、労働基準法第36条第6項違反(時間外労働の上限規制)の件数を計上している。

(注4) 労働基準法第37条違反〔割増賃金〕のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。

(注5) 労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの等。〕、労働安全衛生法第66条違反〔健康診断を行っていないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり80時間を超える時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8の3違反〔客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。〕等の件数を計上している。

(注6) 「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

表2 事業場規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
135	44 (32.6%)	43 (31.9%)	22 (16.3%)	12 (8.9%)	10 (7.4%)	4 (3.0%)

表3 企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
135	18 (13.3%)	27 (20.0%)	14 (10.4%)	9 (6.7%)	27 (20%)	40 (29.6%)

2 主な健康障害防止に関する指導状況(指導票を交付したもの)

(1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、82事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表4 過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	指導事項(注1)					
	面接指導等の実施(注2)	長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施(注3)	月45時間以内への削減(注4)	月80時間以内への削減	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等(注5)	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
82	18	21	40	42	12	7

- (注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。
- (注2) 1か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。
- (注3) 「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、②常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。
- (注4) 時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めることを指導した事業場数を計上している。
- (注5) 医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

(2) 労働時間の適正な把握に関する指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、51事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に適合するよう指導した。

表5 労働時間の適正な把握に関する指導状況

指導事業場数	指導事項(注1)					
	始業・終業時刻の確認・記録(ガイドライン4(1))	自己申告制による場合			管理者の責務(ガイドライン4(6))	労使協議組織の活用(ガイドライン4(7))
		自己申告制の説明(ガイドライン4(3)ア・イ)	実態調査の実施(ガイドライン4(3)ウ・エ)	適正な申告の阻害要因の排除(ガイドライン4(3)オ)		
51	38	3	20	0	2	0

- (注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。
- (注2) 各項目のかつこ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

3 監督指導により把握した実態

(1) 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった68事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、31事業場で1か月80時間を、うち20事業場で1か月100時間を、うち6事業場で1か月150時間を、うち2事業場で1か月200時間を超えていた。

表6 監督指導実施事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	労働時間				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
135	68	37	31	20	6	2

(2) 労働時間の管理方法

監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、14事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、50事業場でタイムカードを基礎に確認し、23事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、7事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、48事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表7 監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法(注1、2)				自己申告制 (注2,3)
使用者が自ら現認	タイムカードを基礎	ICカード、IDカードを基礎	PCの使用時間の記録を基礎	
14	50	23	7	48

(注1) 労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。

(注2) 監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。

(注3) 労働時間適正把握ガイドラインに基づき、自己申告制が導入されている事業場を含む。

【参考】 前年度の監督指導結果との比較

前年度の監督指導結果との比較は以下のとおり。

		令和3年度	令和4年度
監督指導 実施事業 場	監督実施事業場	172	135
	うち、労働基準法などの法令違反あり	142 (82.6%)	113 (83.7%)
主な 違反内容	1 違法な時間外労働があったもの	84 (48.8%)	68 (50.4%)
	うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間 数が1か月当たり80時間を超えるもの	33 <39.3%>	31 <45.6%>
	1か月当たり100時間を超えるもの	26 <31.0%>	20 <29.4%>
	1か月当たり150時間を超えるもの	6 <7.1%>	6 <8.8%>
	1か月当たり200時間を超えるもの	1 <1.2%>	2 <2.9%>
	2 賃金不払残業があったもの	25 (14.5%)	31 (23.0%)
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	69 (40.1%)	53 (39.3%)
主な健康 障害防止 に関する 指導の状 況	1 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を 指導したもの	94 (54.7%)	82 (60.7)
	うち、時間外・休日労働を月80時間以内に削減するよ う指導したもの	46 <48.9%>	42 <51.2%>
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	55 (32.0%)	51 (37.8%)

監督指導において 違法な長時間労働を認めた事例

厚生労働省では、長時間労働が疑われる事業場に対して重点的な監督指導を実施しています。監督指導において違法な長時間労働が行われていたとして、労働基準監督署が指導を行った事例を紹介します。

事例 1（倉庫業）

立入調査で把握した事実

- ① 倉庫業の事業場（労働者約100人）で勤務する労働者からの、長時間労働の実態があるという情報に基づき、立入調査を実施した。
- ② 倉庫内で商品の仕分けを行う労働者11人について、業務量に比して人員体制が不十分であったことから、36協定で定めた上限時間（特別条項：月79時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える、**最長で1か月当たり201時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。
- ③ また、常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、労働者に対して心理的な負担を把握するためのストレスチェックを実施していなかった。

労働基準監督署の指導

◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・ 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ・ 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

◆ ストレスチェックを実施していないこと

- ・ 常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、1年以内ごとに1回のストレスチェックを実施していないことについて是正勧告（労働安全衛生法第66条の10違反）

事例 2（接客娯楽業）

立入調査で把握した事実

- ① ゴルフ場の運営を行う事業場（労働者約80人）において、コース管理の業務に従事する労働者が急性心不全で死亡し、長時間労働を原因とする脳・心臓疾患の労災請求がなされたため、立入調査を実施した。
- ② 脳・心臓疾患を発症した労働者について、発症前の勤務状況を確認したところ、ゴルフ選手権の準備のために業務が集中したことにより、36協定で定めた上限時間（月42時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満）を超える、**最長で1か月当たり136時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。
- ③ また、時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えた当該労働者に対し、時間外・休日労働時間に関する情報を通知していなかった。
- ④ そのほか、休日労働を行った労働者に対し、休日労働に対する割増賃金を全額支払っていないことが明らかになった。

労働基準監督署の指導

◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・ 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ・ 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

◆ 80時間を超えた労働者に対し、時間外・休日労働の情報を提供しなかったこと

- ・ 時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えた労働者に対し、当該労働者に係る時間外・休日労働時間に関する情報を通知していなかったことについて是正勧告（労働安全衛生法第66条の8第1項違反）

◆ 休日労働に対する割増賃金を支払っていないこと

- ・ 休日労働について3割5分以上の割増賃金を支払っていないことについて是正勧告（労働基準法第37条違反）

事例 3（食料品製造業）

立入調査で把握した事実

- ① 各種情報から、時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えていることが疑われたことから、弁当等の惣菜を製造する事業場（労働者約190人）に、立入調査を実施した。
- ② 製造ラインの労働者5人について、突発的な業務繁忙により、36協定で定めた上限時間（特別条項：月99時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える、**最長で1か月当たり149時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。
- ③ 衛生委員会において、長時間労働による労働者の健康障害防止を図るための対策の樹立に関することについて調査審議されておらず、医師による面接指導の制度（長時間労働を行っている労働者に対し、医師による面接指導を実施する制度）も導入されていなかった。
- ④ 定期健康診断は実施していたものの、深夜業（22時～翌朝5時）に従事させる場合の健康診断を実施していなかった。

労働基準監督署の指導

◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・ 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ・ 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

◆ 衛生委員会における調査審議等がされていなかったこと

- ・ 衛生委員会において、長時間労働による労働者の健康障害防止を図るための対策の樹立に関することについて調査審議されていなかったことについて是正勧告（労働安全衛生法第18条第1項第4号違反）
- ・ 1か月当たり80時間を超えて時間外・休日労働を行わせた労働者に対する医師による面接指導の制度を導入していなかったことについて指導

◆ 深夜業に従事する労働者に対する健康診断を実施していなかったこと

- ・ 深夜業に従事する労働者に対し6か月以内ごとに1回、健康診断を実施するよう是正勧告（労働安全衛生法第66条違反）

企業が実施した長時間労働削減のための自主的な取組事例

厚生労働省では、11月に過重労働解消キャンペーンの一環として、都道府県労働局長が働き方改革の取組を進めている企業を訪問しています。訪問企業の中で、長時間労働の削減に向けた積極的な取組を行っていた事例を紹介します。

事例 1

戸建て建築工事から公共工事までを手がける総合建設業（労働者数約100人）の事業場

働き方の見直しに向けた取組

◆ 時間外労働の削減

- 勤怠管理システムの導入により、全国各地の労働者の労働時間の状況を本社の労務管理担当者がリアルタイムで確認できる『労働時間の見える化』を実施
- 毎月1回本社で集合形式で開催していた工事会議をオンライン会議とし、会議参加者の移動時間を削減

◆ 休暇の取得促進、仕事と家庭の両立支援等

- 工事終了後に代休、リフレッシュ休暇、年次有給休暇を活用して、「2週間連続休暇」を取得できるような環境づくり
- 社員に年休取得計画表を提出させ、管理者からフォローを行い取得率の向上を促進
- 育児休業の取得を積極的に働きかけ



◆ 発注者に対する働きかけ

- 工事の受注段階において、発注者に対して週休2日の工程表を提示して、週休2日現場への理解を求める取組の実施

取組の結果

- ◆ 時間外労働の実績（1人当たりの月の時間外労働）が、25.5時間（2017年）→22.2時間（2019年）に縮減
- ◆ 年次有給休暇の取得率が、3.9日（2021年）→6.1日（2022年）に向上

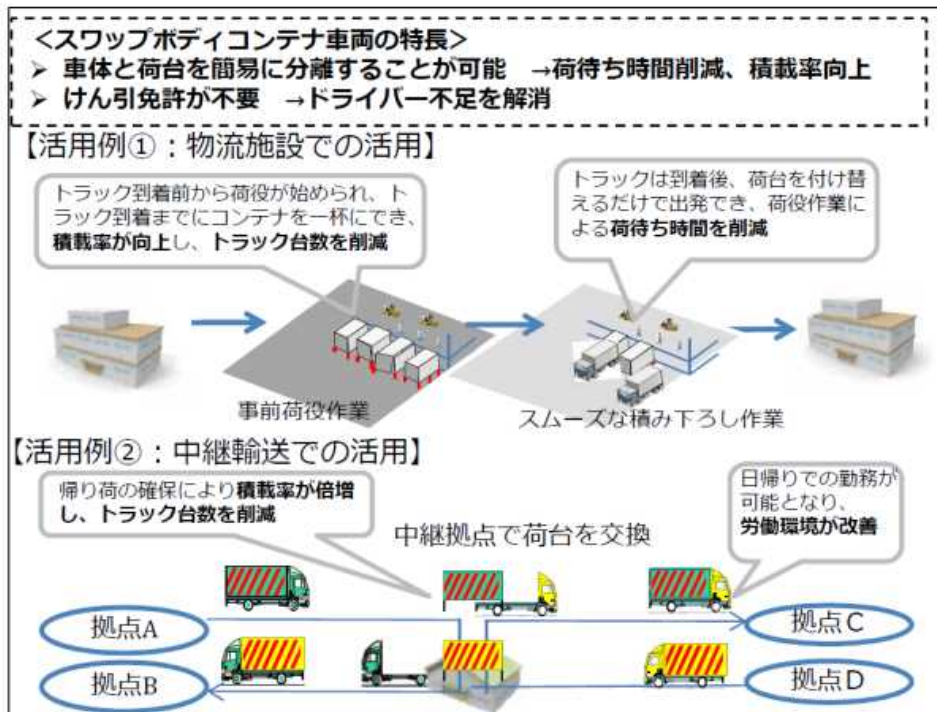
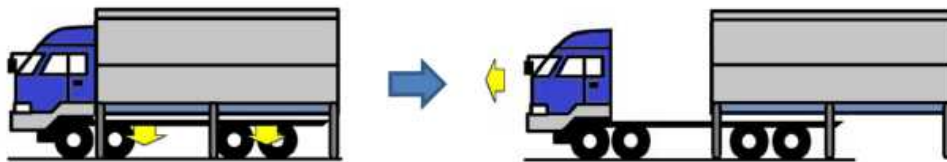
事例 2

関東から九州を輸送エリアとする一般貨物自動車運送業（労働者数約100人）の事業場

働き方の見直しに向けた取組

◆ 時間外労働の削減

- 車体と荷台が容易に分離可能なスワップボディコンテナ車両を導入したことにより、コンテナへの荷物の積み込み作業を荷主側で事前に実施することができるようになったことで、ドライバーは目的地でコンテナごと積み替えてすぐに出発することが可能になり、荷待ち時間が大幅に短縮された。
- 同時に中継輸送を導入することで、宿泊を伴う運行から日帰りの運行が可能になり、労働環境が改善された。また、帰り荷が確保されるよう調整することで、積載率の向上を図った。



取組の結果

- ◆ ドライバーの荷待ち時間を、従前の約4～5時間→約30分程度に抑えることができ、大幅に労働時間を削減
- ◆ 年次有給休暇の取得率が、16%（2018年）→ 52%（2021年）に向上

労働時間の適正な把握のために 使用者が講ずべき措置に関する ガイドライン

(平成 29 年 1 月 20 日策定)

1 趣旨

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。

2 適用の範囲

本ガイドラインの対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場であること。

また、本ガイドラインに基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、労働基準法第 4 1 条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除く全ての者であること。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があ

ることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

3 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めにかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があつた場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間

の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定

(いわゆる 36 協定) により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

(4) 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第 108 条及び同法施行規則第 54 条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第 120 条に基づき、30 万円以下の罰金に処されること。

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第 109 条に基づき、3 年間保存しなければならないこと。

(6) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(7) 労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、

労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

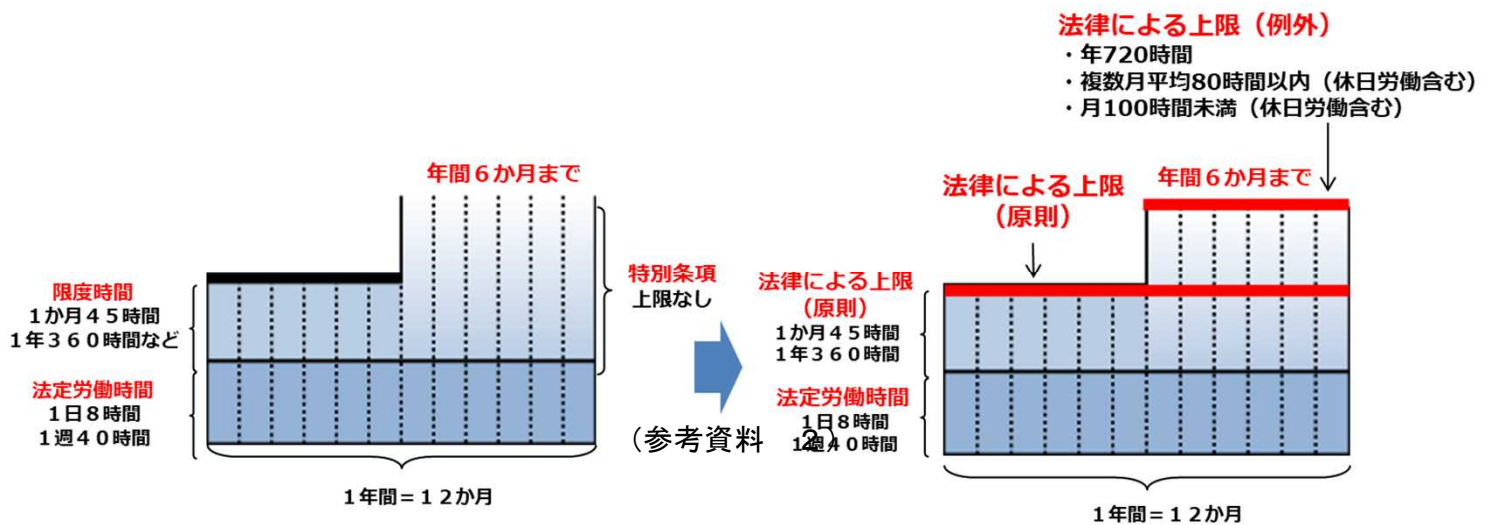
参考資料

時間外労働の上限規制

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、原則として**月45時間、年360時間（限度時間）**とされ、臨時的な特別な事情がある場合でも**年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）**とされた。

※限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度。

※平成31年4月1日施行／中小企業は令和2年4月1日施行／一部、令和6年3月31日まで適用猶予あり。



< 猶予業種・業務 >

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予期間終了後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業（※）	上限規制は適用されません。	<ul style="list-style-type: none"> ●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務（※）		<ul style="list-style-type: none"> ●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医業に従事する医師		<ul style="list-style-type: none"> ●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間となります。 ●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 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。 ●医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。 <p>※2 医業に従事する医師の一般的な上限時間（休日労働含む）は年960時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。 地域医療確保暫定特例水準（B・連携B水準）又は集中的技能向上水準（C水準）の対象の医師の上限時間（休日労働含む）は年1,860時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。</p>
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。	●上限規制がすべて適用されます。

労働時間適正把握ガイドライン

労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。

労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものである。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

始業・終業時刻の確認・記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。（ガイドライン4（1））

自己申告により労働時間を把握する場合の措置

- ① 自己申告を行う労働者のみでなく、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置について、十分な説明を行うこと。（ガイドライン4（3）ア・イ）
- ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した事業場内にいた時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。（ガイドライン4（3）ウ・エ）
- ③ 労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないことを改めて示し、さらに、労働者間で慣習的に過少申告が行われていないかについても確認すること。（ガイドライン4（3）オ）

労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。（ガイドライン4（6））

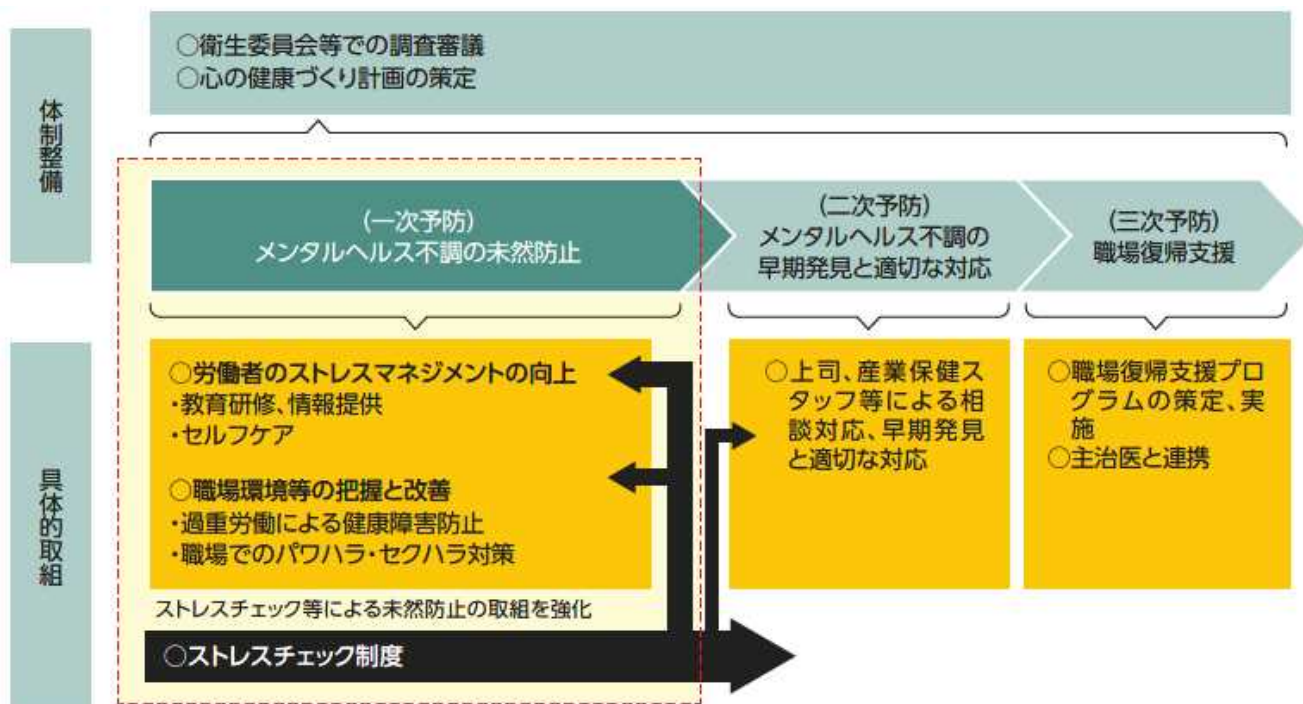
労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。（ガイドライン4（7））

■ ストレスチェック

「ストレスチェック」とは、ストレスに関する質問票（選択回答）に労働者が記入し、それを集計・分析することで、**自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査**である。労働者が50人以上いる事業場では、毎年1回、この検査を全ての労働者に対して実施することを義務づけられている。

ストレスチェック制度は、労働者のストレスの程度を把握し、労働者自身のストレスへの気づきを促すとともに、職場環境改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることによって、労働者がメンタル不調となることを未然に防止する一次予防を主な目的としている。

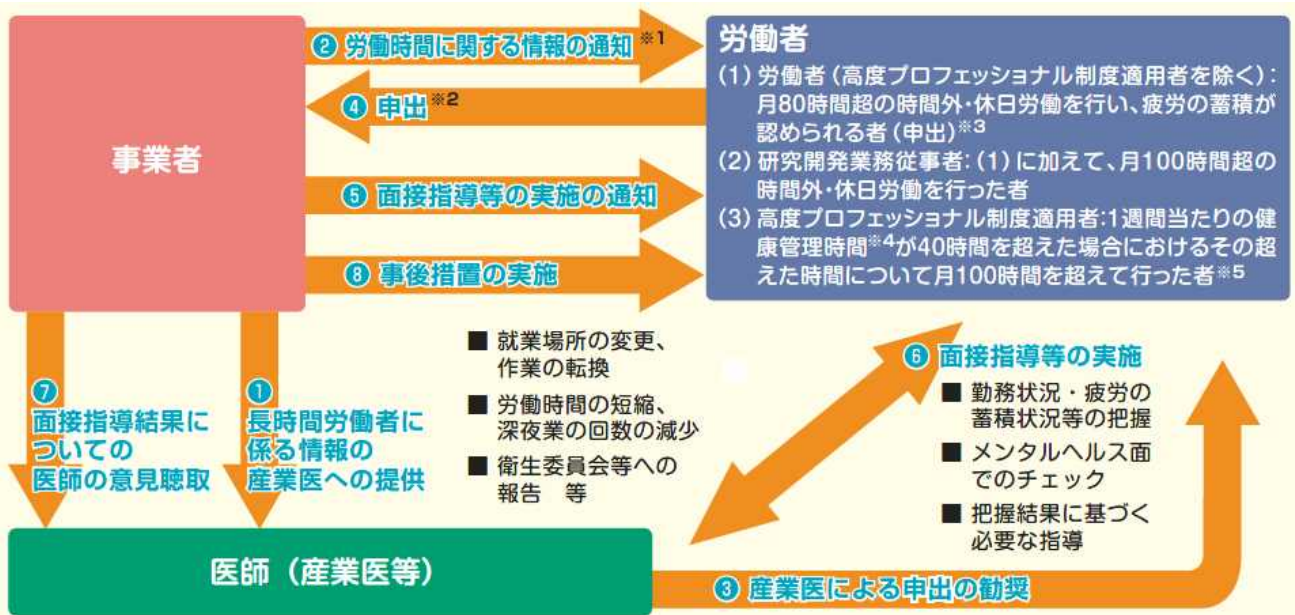


質問票のイメージ

	そ う だ	そ ま う だ	ち や が う	ち が う
あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない -----	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない -----	1	2	3	4
⋮				
最近 1 か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
1. 活気がわいてくる -----	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ -----	1	2	3	4
⋮				
あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				
1. 上司 -----	1	2	3	4
2. 職場の同僚 -----	1	2	3	4
⋮				

長時間労働者への医師による面接指導制度

「医師による面接指導制度」は、長時間労働により疲労が蓄積し健康障害のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた措置を講じるものである。



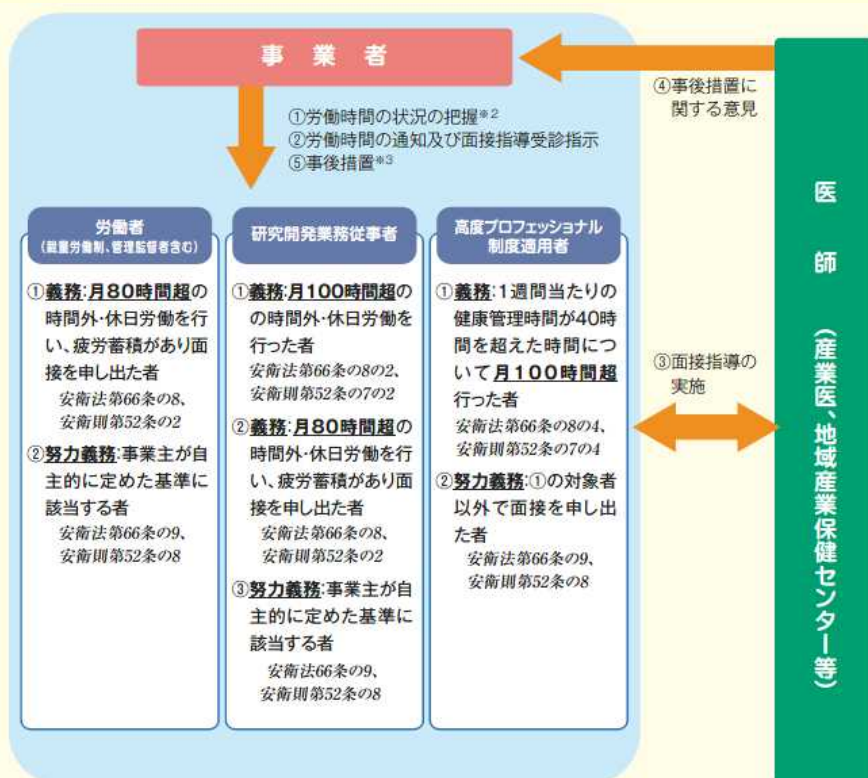
※1 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者が対象。

※2 月100時間超の時間外・休日労働を行った研究開発業務従事者、高度プロフェッショナル制度適用者については、面接指導実施の申出がなくても対象

※3 月80時間超の時間外・休日労働を行った者については、申出がない場合でも面接指導を実施するよう努める。
月45時間超の時間外・休日労働で健康への配慮が必要と認めた者については、面接指導等の措置を講じることが望ましい。

※4 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間(労使委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間)と事業場外において労働した時間との合計の時間。

※5 1週間当たりの健康管理時間が、40時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1月当たり100時間を超えない高度プロフェッショナル制度適用者であって、申出を行った者については、医師による面接指導を実施するよう努める。



※1 休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその労働。

※2 高度プロフェッショナル制度適用者は健康管理時間の把握。

※3 事業者は、面接指導の結果を踏まえて、就業場所の変更、作業の転換等の必要な事後措置を行う。