

関係資料

雇用環境・均等の分野

- 1 女性活躍推進法が改正されました！
男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大
女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれました・・・・・・・・・・77
- 2 令和8年10月1日から、
カスタマーハラスメント対策、求職者等に対する
セクシュアルハラスメント対策が義務化されます！・・・・・・・・・・81

労働基準の分野

- 3 令和7年度大阪府内の最低賃金・・・・・・・・・・87
- 4 令和7年度大阪府の最低賃金 車内デジタルサイネージ 抜粋
・・・・・・・・・・89
- 5 大阪府最低賃金ショート動画 抜粋（改正決定及び支援施策）
大阪労働局 YouTube・・・・・・・・・・91
- 6 大阪府特定最低賃金ショート動画 抜粋
大阪労働局 YouTube・・・・・・・・・・93
- 7 賃金引き上げ特設ページを公開中！・・・・・・・・・・95
- 8 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・・・・・・・・・・97
- 9 よろず支援拠点・・・・・・・・・・103
- 10 令和8年1月16日岸和田労働基準監督署発表
最低賃金法及び労働基準法違反容疑で書類送検・・・・・・・・105

女性活躍推進法が改正されました！

男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大

女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれました

女性の職業生活における活躍に関する取組の推進等を図るため、10年の期限延長や情報公表の必須項目の拡大を含めた女性活躍推進法等を改正する法律が成立し（令和7年6月11日公布）、また、女性活躍推進法に基づく省令・指針を改正しました（同年12月23日公布・告示）。事業主の皆さまは、女性活躍推進法に基づく情報公表や一般事業主行動計画の策定に際し、改正法や改正省令・指針に沿った取組が行われるよう準備を進めてください。

情報公表の必須項目の拡大

義務

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、 <u>2項目以上</u> を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 <u>2項目以上</u> を公表
101人～300人	<u>1項目以上</u> を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 <u>1項目以上</u> を公表

情報公表の範囲そのものが、女性活躍に対する姿勢を表すものとして求職者の企業選択の要素となることにご留意いただき、必須項目数以上の項目について積極的な公表をご検討ください。

従業員数301人以上の企業は・・・

従業員数が301人以上の企業に、以下の**4項目以上の情報公表**を義務付けます。

- **男女間賃金差異**（令和4年7月8日から義務付けられています）
- **女性管理職比率**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**に関する実績
（下の左の表の7項目から1項目以上を選択して公表）
- **職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備**に関する実績
（下の右の表の7項目から1項目以上を選択して公表）

「女性労働者に対する職業生活に関する
機会の提供」

以下の7項目から1項目以上を選択

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ・男女別の採用における競争倍率
- ・労働者に占める女性労働者の割合
- ・係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・役員に占める女性の割合
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

「職業生活と家庭生活との両立に資する
雇用環境の整備」

以下の7項目から1項目以上を選択

- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・男女別の育児休業取得率
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・有給休暇取得率
- ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率



従業員数101～300人の企業は・・

従業員数が101～300人の企業に、以下の**3項目以上の情報公表**を義務付けます。

- **男女間賃金差異**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性管理職比率**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**に関する実績、または**職業生活と家庭生活との両立**に資する雇用環境の整備に関する実績（前ページの2つの表の14項目のうち1項目以上を選択して公表）

Q 具体的にはいつの期間の数値をいつまでに公表する必要があるのか。

A 初回の「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表は、改正法の施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表する必要があります。

例えば 令和8年4月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和8年7月末までに公表

令和8年12月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9年3月末までに公表

令和9年3月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9年6月末までに公表

その後もおおむね1年に1回以上、最新の数値を公表する必要があります。

※ なお、女性管理職比率について、公表時点で得ることができる最新のものとする必要があります。具体的には、公表を行う事業年度の前事業年度時点の情報である必要がありますが、最新のものであれば、公表を行う事業年度の前事業年度のいずれの時点の情報であっても差し支えありません。

男女間賃金差異の情報公表のイメージ

☆「男女間賃金差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。

☆「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

【「男女間賃金差異」の情報公表のイメージ】

男女間賃金差異	
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

（付記事項（例））

- ・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。
※計算の前提とした重要事項を付記（対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

「女性管理職比率」の算出でいう「管理職」とは

☆管理職とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」の合計です。

☆「課長級」とは、次のいずれかに該当する者をいいます。

- ①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が二係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長を含む。）のもの
- ②同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと。）

※ 一般的に「課長代理」や「課長補佐」については、「課長級」に該当しません。

Q 男女間賃金差異や女性管理職比率の情報公表の方法は。

A 公表の場合は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」が最も適切です。是非ご活用ください。

URL：<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

なお、自社のホームページへの掲載等でもさしつかえありません。



<『説明欄』を有効活用しましょう！>

- 「男女間賃金差異」や「女性管理職比率」の指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、**要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要**です。
- このため、公表に当たっては、単に数値の情報だけでなく、**要因及び課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能であり、『説明欄』を有効活用して、こうした追加的な情報公表を行うことが望ましい**ものです。
- なお、「女性の活躍推進企業データベース」にはあらかじめ『注釈・説明欄』が設けられています。

えるぼし認定基準（１段階目）の見直し

おすすめ

えるぼし認定（１段階目）の基準を見直し、改善傾向にあることを評価する新たな選択肢を示しました。是非、えるぼし認定（１段階目）の取得にチャレンジしてください。

【現行の基準】

- ①認定基準５項目のうち１～２項目の基準を満たして実績を毎年公表すること
- ②基準を満たさない項目に関する取組の実施状況について毎年公表すること
- ③基準を満たさない項目について**２年以上連続して実績が改善**していること

【改定後の基準】

- ①②は同じ
- ③基準を満たさない項目について以下に該当すること（引き続き現行の③でも可）
 - (i)単年度の実績を評価している項目（※）については、
従来の基準（２年以上連続して実績が改善）又は以下のいずれかに該当すること（選択肢を追加）
「**A：直近の事業年度までの連続する３事業年度の平均値**」、
「**B：その前の事業年度までの連続する３事業年度の平均値**」及び
「**C：その前々年度までの連続する３事業年度の平均値**」を比較し、**連続して改善していること**
($A > B > C$)
 - (※)「採用」のうち正社員に占める女性労働者の割合及び正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること、「就業継続」、「労働時間等の働き方」又は「管理職比率」のうち直近の事業年度において管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること
 - (ii)上記以外の項目については、**２年以上連続して実績が改善していること**（従来の基準通り）



えるぼしプラス（仮称）認定の創設

おすすめ

えるぼし認定（１・２・３段階目）及びプラチナえるぼしについて、**女性の健康支援に関する基準を追加した新しい認定を創設**します。

【女性の健康支援に関する認定基準】

※えるぼしプラス（仮称）・プラチナえるぼしプラス（仮称）の全てで、女性の健康支援に関する基準は共通

- ①「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度」及び「女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅労働等のうちいずれかの制度」を設けていること。（休暇制度は、多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）
- ②女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための取組を実施していること
- ③女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性への配慮に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること
- ④労働者からの女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、労働者に周知させるための措置を講じていること

女性の活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が法律で明確化されました。併せて、企業の皆さまが、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する際に、職場における女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促進するため、事業主行動計画策定指針を改正しました。

一般事業主行動計画の策定に当たっては、男女の性差を踏まえ、特に**職場における女性の健康上の特性に係る取組**が行われることが望ましいものです。

一方、健康に関しては**プライバシー保護**が特に求められることに留意してください。

なお、性別を問わず使いやすい特別休暇制度の整備及び職場全体の働き方改革等、**女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効**です。

女性の健康上の特性に係る取組の例

- 職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組
 - ・女性の健康上の特性に関する研修会の開催
 - ・婦人科検診等の検診受診の重要性を含めた、健康課題に関する啓発冊子の配布や動画の配信等
- 休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現
 - ・生理休暇を取得しやすい環境の整備
 - ・女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備（不調時の休養、治療・通院、検診等の多様な目的で利用することができる休暇制度等）
 - ・女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方を可能とする制度の整備（所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等）
- 健康課題を相談しやすい体制づくり
 - ・女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築（産業医、カウンセラーの配置や外部の相談先の紹介、オンラインによる健康相談）
 - ・女性が気軽に利用・相談できるオンラインによる相互交流の場の設置
- その他の取組
 - ・婦人科検診の受診に対する支援
 - ・妊婦等が利用できる休憩スペースの設置

こうした取組を進めるとともに、前ページで紹介した「えるぼしプラス（仮称）」認定の取得にも積極的にチャレンジしてください。

改正女性活躍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
受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

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

令和8年10月1日から、 カスタマーハラスメント対策、求職者等に対する セクシュアルハラスメント対策が義務化されます！

事業主の皆さまは、改正法や指針の内容に沿った対策を行う準備を進めてください。

カスタマーハラスメント対策の義務化【改正労働施策総合推進法・指針の内容】

職場における「カスタマーハラスメント」とは、

職場において行われる①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすもの。

※電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

※顧客等からの苦情の全てがカスハラに該当するわけではありません。また、障害者から不当な差別的取扱いをしないよう求めることや、社会的障壁の除去を必要としている旨の意思を表明すること自体は、カスハラには当たりません。

【①顧客等とは】

顧客、取引の相手方、施設（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等）の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある者も含む）

（例）事業主が販売する商品の購入やサービスの利用をする者、事業主の行う事業に関する内容等に関し問い合わせをする者、取引先の担当者、企業間での契約締結に向けた交渉を行う際の担当者、施設・サービスの利用者及びその家族、施設の近隣住民

【②社会通念上許容される範囲を超えた言動とは】

社会通念に照らし、当該顧客等の言動の内容が契約内容からして相当性を欠くもの、又は手段や態様が相当でないものを指し、典型的な例としては以下のものがあります。

【言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- ・契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
- ・対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- ・不当な損害賠償要求

【手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- ・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
- ・威圧的な言動
- ・継続的、執拗な言動
- ・拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等）を総合的に考慮することが適当です。

「言動の内容」、「手段や態様」の一方のみが社会通念上許容される範囲を超える場合でもこれに該当し得ることに留意が必要です。

【③労働者の就業環境が害されるとは】

当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。

カスハラ防止のために講ずべき措置（義務）

事業主は、**以下の措置を必ず**講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①カスハラには**毅然とした態度**で対応し、**労働者を保護する**旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②カスハラの内容及び**あらかじめ定めた対処の内容**（※）を、労働者に周知する
（※）管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐ、可能な限り労働者を一人で対応させない、犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する、本社・本部等へ情報共有を行い指示を仰ぐ 等

◆相談体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
- ④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑥被害者に対する配慮のための措置を適正に行う
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずる

◆対応の実効性を確保するために必要なカスハラの抑止のための措置

- ⑧特に悪質と考えられるカスハラへの**対処の方針**をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する
- ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

※対策を講ずる際には、消費者の権利や、障害者差別解消法における、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務に留意する必要があります。

以下の事項に努めることが、事業主・労働者の責務です

【事業主の責務】

- カスハラを行ってはならないことその他カスハラに起因する問題（以下「カスハラ問題」という。）に対する労働者の関心と理解を深めること
- 労働者が他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をすること
- 事業主自身がカスハラ問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うこと

【労働者の責務】

- カスハラ問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うこと
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

他の事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関する協力

事業主は、カスハラに関し、他の事業主から、事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるよう努めなければなりません。

- ◆ 協力を求められたことを理由として、他の事業主に対し、契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくありません。
- ◆ 事実関係の確認等に協力した労働者に対して、解雇その他不利益な取扱いを行わない旨を定め、労働者に周知・啓発することが望ましいです。
- ◆ 事実が確認できた場合は、事業主は、就業規則等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずることが望ましいです。

カスハラを防止するための望ましい取組

事業主は、カスハラを防止するため、次の取組を行うことが望ましいです。

- ◆ カスハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
 - ・労働者が自社の商品やサービスをよく理解し、顧客等への対応力の向上を図るための研修等
 - ・労働者が顧客等への理解を深めるための必要な取組
- ◆ 労働者や労働組合等の参画を得つつ、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること
- ◆ 業種・業態等の状況に応じた必要な取組を進めること
- ◆ 他の事業主が雇用する労働者に対してカスハラを行ってはならない旨の方針を示すこと

自らの雇用する労働者以外の者に対する顧客等の言動に関し行うことが望ましい取組

- ◆ カスハラには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針の明確化等を行う際に、職場における当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、個人事業主等）に対する顧客等の言動についても、同様の方針を併せて示すこと
- ◆ これらの者からカスハラに類すると考えられる相談があった場合には、雇用管理上の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること

※例えば、小売店において、商品のメーカーに雇用されている労働者（当該小売店に雇用されている労働者ではない）が商品販売のために勤務している場合などが該当します。

求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化

【改正男女雇用機会均等法・指針の内容】

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により**求職者等による求職活動等**が阻害されるものをいいます。

【求職者等とは】

- 求職者（企業の求人に応募する者）
- 求職者以外の者であって、
 - ・ 事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や、
 - ・ 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

【求職活動等とは】

求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれます。なお、**SNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるもの**も含まれます。

（例）企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習、看護実習等の実習の受講

性的な言動とは

性的な内容の発言及び性的な行動を指し、それぞれ以下が含まれます。

「性的な内容の発言」

- ・ 性的な事実関係を尋ねること
 - ・ 性的な内容の情報を意図的に流布すること
- 等

「性的な行動」

- ・ 性的な関係を強要すること
 - ・ 必要なく身体に触ること
 - ・ わいせつな図画を配布すること
- 等

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

- ・ インターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと
- ・ 求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること
- ・ インターンシップ中に労働者が求職者等を執拗に私的な食事に誘い、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

- 求職者等セクハラは、男性も女性も、加害者にも被害者にもなり得る問題です。異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。
- また、求職者等セクハラは、相手の性的指向（※1）又はジェンダーアイデンティティ（※2）にかかわらず、該当することがあり得ます。
（※1）恋愛又は性愛がいずれの性別を対象とするか／（※2）自己の性別についての認識

求職者等セクハラの防止のために講ずべき措置

事業主は、**以下の措置を必ず**講じなければなりません。

(太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。)

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①求職者等セクハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②求職者等セクハラを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知・啓発する
- ③**求職活動等に関するルール(※)**をあらかじめ明確化し、労働者及び**求職者等**に周知・啓発する

※ 例えば、面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類指定等、面談等を行う際の規則など

◆相談体制の整備

- ④相談窓口をあらかじめ定め、**求職者**に周知する
- ⑤相談窓口担当者(※)が、適切に対応できるようにする

※ 人事担当者以外を相談窓口担当者とすることも考えられる。

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑥事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑦被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑧行為者に対する措置を適正に行う
- ⑨再発防止に向けた措置を講ずる

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑩相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び求職者等に周知する
- ⑪労働者が事実関係の確認等に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

以下の事項に努めることが、事業主・労働者の責務です

【事業主の責務】

- 求職者等セクハラを行ってはならないことその他求職者等セクハラに起因する問題(以下「求職者等セクハラ問題」という。)に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めること
- その雇用する労働者が求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をすること
- 事業主自身が求職者等セクハラ問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うこと

【労働者の責務】

- 求職者等セクハラ問題に対する関心と理解を深め、求職者等に対する言動に必要な注意を払うこと
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

求職者等セクハラを防止するための望ましい取組

事業主は、求職者等セクハラを防止するため、次の取組を行うことが**望ましい**です。

- ◆ 大学等のキャリアセンター等の求職者等の関係者から求職者等セクハラに係る相談に関する情報提供があった場合に、連携し、適切な対応を行うこと
- ◆ 求職者等から、インターンシップの際など、顧客等による求職者等セクハラに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、求職者等セクハラの防止措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること

求職者等パワハラに類する行為等に関し行うことが望ましい取組

求職者等パワハラに類する行為等に関する望ましい取組

- ◆ 事業主及び労働者の責務の趣旨に関連し、求職活動等パワハラに類する行為等（※）について、労働者による求職者等に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主自らと労働者も、求職者等に対する言動について必要な注意を払うよう努めること
（※）求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為、求職活動等における妊娠、出産等に関するハラスメントに類する行為、求職活動等における育児休業等に関するハラスメントに類する行為
- ◆ 求職者等セクハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、求職者等パワハラに類する行為等についても、同様の方針を併せて示すこと
- ◆ 求職者等から、求職者等パワハラに類する行為等に関すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、求職者等セクハラの防止措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること

求職者等カスハラに類する行為に関する望ましい取組

- ◆ 求職者等から、顧客等による求職活動等におけるカスタマーハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、求職者等セクハラの防止措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること

改正労働施策総合推進法及び改正男女雇用機会均等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

受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

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

令和7年度大阪府内の最低賃金

大阪府最低賃金	時間額(発効年月日)	適用の範囲	
	1,177円 (令和7年10月16日)	大阪府内の事業場で働くすべての労働者とその使用者	
特定最低賃金件名	時間額(発効年月日)	適用が除外される方	
塗料製造業	1,191円 (令和7年12月4日)	(1)18歳未満又は65歳以上の方 (2)雇入れ後3月未満の技能習得中の方 (3)清掃又は片付けの業務に主として従事する方	次の業務に主として従事する方 (1)ラベルはりの業務 (2)手作業による空き缶及びふたの取りそろえ並びに充てんラインへの送給、包装、箱詰め、袋詰め、こん包又は18リットル缶未満の充てん製品運搬の業務
鉄鋼業	1,185円 (令和7年12月1日)		
非鉄金属・同合金圧延業、電線・ケーブル製造業	1,180円 (令和7年12月1日)		次の業務に主として従事する方 (1)ワイヤーハーネスの製造に係る業務のうち、手工具若しくは小型動力工具を使用して行う組線、取付け、かしめ又は刻印の業務
はん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、業務用機械器具製造業、暖房・調理等装置、配管工事用附属品、金属線製品製造業、船舶製造・修理業、船舶用機関製造業	1,197円 (令和7年12月1日)		
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	1,197円 (令和7年12月4日)		次の業務に主として従事する方 (1)手作業による包装又は袋詰め業務 (2)部品の組立て又は加工の業務のうち、手工具又は小型動力工具を使用して行う組線、取付け、かしめ、巻線若しくは刻印の業務
自動車・同附属品製造	1,194円 (令和7年12月1日)		
自動車小売業	1,177円 大阪府最低賃金 (令和7年10月16日)	備考 (注) 地域別最低賃金と特定最低賃金の両方の適用を受ける場合には、高い方の最低賃金が適用されます。	

賃金引上げをご検討の事業主の皆様へ 支援制度のご案内

- ① 中小企業・小規模事業者の状況に応じた専門家による無料相談
- ② 業務改善助成金・キャリアアップ助成金など、賃上げに伴う助成金
- ③ 他省庁が行う、賃上げに伴う補助金、税制控除、融資の支援策

詳しくは裏面をご覧ください



最低賃金についてご不明の点がございましたら 大阪労働局労働基準部賃金課 (電話06-6949-6502)

または 最寄りの労働基準監督署へお問い合わせください。

※裏面の「業務改善助成金」は、大阪は第2期の申請を終了しています。

社労士等の労務管理の専門家が会社の「働き方改革」や賃金引上げを無料で支援します！

大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターでは、中小企業事業主からの賃金引上げに向けた労務管理に関する相談に対して、労務管理等の専門家による窓口等での相談、企業への訪問相談を行います。

詳しくは、**大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター**
TEL:0120-068-116 受付:平日9:00~17:00



どの支援が合うか迷ったら、『大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター』に相談してみてね！



◆業務改善助成金

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、生産性向上に資する設備投資等を行った中小企業・小規模事業者は、その費用の一部を助成する制度です。

【問合せ先】
・業務改善助成金コールセンター
・TEL:0120-366-440



◆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。
また、徹底が求められている同一労働同一賃金に取り組む際やいわゆる「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。

【問合せ先】
・大阪労働局職業安定部
雇用保険課助成金センター
・TEL:06-7669-8900



◆中小企業向け賃上げ促進税制

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。

【問合せ先】
・中小企業税制サポートセンター
・TEL:03-6281-9821



◆企業活力強化貸付

(働き方改革推進支援資金)

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、設備資金や運転資金を2億7千万円までは特別利率で融資します。

【問合せ先】
・日本政策金融公庫
・TEL:0120-154-505



◆中小企業省力化投資補助金

中小企業等の売上拡大や生産性向上を後押しするため、IoT・ロボット等の人手不足解消に効果がある製品や設備・システムの導入を支援します。

【問合せ先】
・中小企業省力化投資補助事業
コールセンター
・TEL:0570-099-660



◆IT導入補助金

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。

【問合せ先】
・サービス等生産性向上IT導入支援事業
コールセンター
・TEL:0570-666-376



◆賃金引き上げ特設ページ公開中！

賃金引き上げを実施した企業の取り組み事例や賃金引き上げに向けた政府の支援策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。



ご存じですか？

労働基準局広報キャラクター
「たしかめたん」

最低賃金

時間額
1,177円



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

大阪労働局

1

令和7年10月16日から
大阪府の最低賃金が



1,177円

に改定されました！



労働基準局広報キャラクター
「たしかめたん」



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

大阪労働局

2

最低賃金は各都道府県で定められており、
働くすべての人に適用されます。



各種助成金など一定の条件の下、
賃金引上げに取り組む事業主を支援する制度
もあります。



労働基準局広報キャラクター
「たしかめたん」

令和7年10月16日から
大阪府の最低賃金は
1,177円！！



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

大阪労働局

3

労働基準監督署キャラクター「たしずめおん」

ご存じですか？

大阪府の最低賃金が
令和7年10月16日から
1,177円
に改定されました！

厚生労働省 大阪労働局

1

最低賃金は各都道府県で定められており、働くすべての人に適用されます。

詳しくは、大阪労働局
労働基準部賃金課
06-6949-6502

もしくは最寄りの
労働基準監督署に
お尋ねください。

厚生労働省 大阪労働局

2

一定の条件の下、賃金引上げに取り組む事業主を支援する制度もあります。

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。

また、徹底が求められている同一労働同一賃金に取り組む際や、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。

厚生労働省 大阪労働局

3

中小企業省力化投資補助金

中小企業等の売上拡大や生産性向上を後押しするため、IoT・ロボット等の人手不足解消に効果がある製品や設備・システムの導入を支援します。

IT導入補助金

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。

厚生労働省 大阪労働局

4

その他にも支援策があります！

支援策については「賃金引き上げ特設ページ」をご覧ください。

賃金引き上げ特設ページ 🔍 検索

**大阪府最低賃金は
令和7年10月16日
から1,177円に！**

厚生労働省 大阪労働局

5



1



2



3



4



5



6



7



8



9



10



11



12



13



14



15



16



17



18

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)	所定内給与額時給 (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、シュリンクバッカー（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



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。

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む際やいわゆる「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。

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。

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・小規模事業者が必要とする設備資金や運転資金を特別利率で支援します。

(※) 審査の結果、ご希望に添えない場合があります。

⑤ 賃上げ貸付利率特例制度

問い合わせ先 日本政策金融公庫 0120-154-505

公庫の融資を受ける際、従業員の賃上げに取り組む中小企業・小規模事業者に対して、融資後2年間、利率を0.5%控除します。(※) 審査の結果、ご希望に添えない場合があります。



2. 生産性向上に関する支援

⑥ 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によって、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等に沿って「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が大きい売上高100億円超を目指して行う大胆な投資を支援します。



⑨ 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。

⑩ 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。

⑪ 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 デジタル化・AI 導入補助金

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、サービス等）の導入を支援します。

⑬ 中小企業新事業進出補助金

問い合わせ先（補助金事務局）

・ 新事業進出補助金事務局（コールバック予約システム）：
<https://shinjigyouserv.jp/>



既存の事業とは異なる、新市場・高付加価値事業への進出にかかる設備投資等を支援します。

⑭ 事業承継・M&A 補助金

問い合わせ先（補助金事務局）

・ 専門家活用枠/廃業・再チャレンジ枠
050-3145-3812
・ 事業承継促進枠 050-3192-6274
・ PMI 推進枠 050-3192-6228



事業承継前の設備投資等にかかる取組、M&A 時の仲介・フィナンシャルアドバイザー等の専門家の活用、M&A 後の PMI にかかる専門家の活用や設備投資の取組、再チャレンジを伴う廃業に係る取組等を支援します。

⑮ 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。

⑯ 省エネルギー投資促進・需要構造転換支援事業費補助金

問い合わせ先（補助金事務局）

・ 一般社団法人環境共創イニシアチブ
・ (I) 工場・事業場型
(先進枠) 03-5565-3840
(一般枠/中小企業投資促進枠) 03-5565-4463
・ (II) 電化・脱炭素燃焼型 03-5565-3840
・ (IV) エネルギー需要最適化型 03-5565-4773



省エネ設備や電化・脱炭素目的の燃料転換を伴う設備等の更新を支援します。

3. 取引の改善・新たな取引先の開拓に関する支援

⑰受託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



委託事業者と中小受託事業者との望ましい取引関係を構築するために、業種別の受託適正取引等の推進のためのガイドライン（取引適正化ガイドライン）を策定しています。

⑱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＞

・中小企業庁取引課 03-3501-1669

＜「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
03-6228-3802



受託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、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。

⑲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総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。

⑳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。

㉑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

国や独立行政法人、都道府県、市町村等がホームページ上に掲載している入札情報を収集し、掲載しています。



4. 資金繰りに関する支援

㉒セーフティネット貸付

（経営環境変化対応資金）

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況が悪化しているものの、中長期的には回復が見込まれる中小企業・小規模事業者であればご利用いただくことが可能です。

（※）審査の結果、ご希望に添えない場合があります。

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。

（※）審査の結果、ご希望に添えない場合があります。

5. その他、雇用（人材育成）に関する支援

②④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。

②⑤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。

②⑥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。

②⑦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。

②⑧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：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。

②⑨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 8,870 円／1人1日あたり（1事業主あたり 1,000 万円））します。

③⑩働き方改革推進支援助成金

問い合わせ先

・都道府県労働局雇用環境・均等部（室）



労働時間削減や年次有給休暇等の取得促進、勤務間インターバルの導入に向けた環境整備を目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施した場合にコースに応じた上限額を助成します。賃上げ額（3%～7%以上）に応じて助成上限額に加算もあります。

※令和7年度の交付申請は11月28日（金）までです。

③① 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。

③② 取引かけこみ寺

問い合わせ先

- ・（公財）全国中小企業振興機関協会
 - ・各都道府県の取引かけこみ寺
- 0120-418-618



中小企業・小規模事業者の皆さんが抱える取引上の悩み相談を受け付けております。問題解決に向けて、相談員や弁護士がアドバイスを行います。

③③ 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・小規模事業者等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等を実施しています。ぜひご活用ください。

③④ 中小企業向け補助金・総合支援サイト「ミラサポ plus」

問い合わせ先（無料会員登録やログイン方法）

- ・ミラサポ plus コールセンター
- 050-5370-4340
- ※補助金等のご質問は、本サイトに掲載の各補助金事務局にお問い合わせ下さい。



中小企業・小規模事業者の皆さまを対象とした様々な支援施策（制度）をより「使ってもらう」ことを目指した中小企業・小規模事業者向け補助金・総合支援サイトです。支援制度等の活用事例を簡単に検索でき、電子申請までサポートします。

令和 7 年 10 月、賃上げ・最低賃金 特設ページを設置し、人件費計算シミュレーション機能などを追加しました。賃上げや最低賃金の対応に役立つ情報を多数まとめています。

各都道府県労働局の問い合わせ先

厚生労働省 H P 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/shozaiannai/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

厚生労働省 賃金引き上げ特設ページはこちら
<https://saiteichingin.mhlw.go.jp/chingin/>

「賃上げ」支援助成金パッケージ



賃金引き上げ特設ページ



経済産業省では、各支援機関での伴走支援の強化を行っています

最低賃金、賃上げ等に関するご相談はお近くの支援機関（商工会・商工会議所、よろず支援拠点、認定経営革新等支援機関、中小企業活性化協議会、事業承継引継ぎセンター等）まで

※各支援機関の連絡先は賃上げ・最低賃金対応支援特設サイトから

<https://mirasapo-plus.go.jp/chinage/>



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://yoroze.smrj.go.jp/about/>



お近くの拠点を 調べる

よろず支援拠点一覧
<https://yoroze.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 プロスペール本田 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
	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	029-224-5339
関 東	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	岐阜市藪田南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
	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
近 畿	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 フォルテ・ワジマ 6階	(公財)わかやま産業振興財団	073-433-3100
	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
中 国	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
四 国	愛媛県よろず支援拠点	松山市久米窪田町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
九 州	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	宮崎市佐土原町東上那珂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	鹿児島市名山町9番1号 鹿児島県産業会館 3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	那覇市小禄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		

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

<労農記者クラブ扱い>

岸和田労働基準監督署発表
令和8年1月16日

報道関係者 各位

【照会先】

岸和田労働基準監督署

副署長

松吉 大助

○ 第3方面主任監督官

岡 晃平

(電話)

072-449-8761

072-431-3940 (17時15分以降)

最低賃金法及び労働基準法違反容疑で書類送検

(最低賃金額以上の支払いを行わなかったこと及びそれら法違反
に対する是正勧告に対し虚偽の報告を行った疑い)

令和8年1月16日、岸和田労働基準監督署(署長 あさだ まさひこ 浅田 雅彦)は、新聞販売業を営む個人事業主を最低賃金法及び労働基準法違反の疑いで、大阪地方検察庁に書類送検しました。

記

1 被疑者

個人事業主A (以下「被疑者A」という。)

所 在 地 かいづかしはたけなか 貝塚市 畠 中

事 業 内 容 新聞販売業

2 違反条文等

最低賃金法違反

同法第4条第1項

同法第40条(罰則)

労働基準法違反

同法第104条の2第2項

同法第120条第5号(罰則)

3 事件の概要

被疑者Aは、自ら営む新聞販売業にて雇用する労働者1名に対する令和6年9月26日から令和7年6月25日の9か月間の賃金について、大阪府最低賃金額を下回っていた疑いがあります。また、岸和田労働基準監督署の労働基準監督官が交付した是正勧告書に対し、虚偽の内容を記した報告をした疑いがあるものです。

4 参考事項

- (1) 大阪府最低賃金額については、上記不払いの疑いのある期間のうち、令和6年9月26日から令和6年9月30日までが時間額1,064円、令和6年10月1日から改定により、令和7年6月25日までは時間額1,114円となっています。
- (2) 適用法条文は、別紙のとおりです。

適用法条文

最低賃金法

(最低賃金の効力)

第四条 使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

- 2 最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の労働契約で最低賃金額に達しない賃金を定めるものは、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、最低賃金と同様の定をしたものとみなす。

(第3項～第4項 略)

(罰則)

第四十条 第四条第一項の規定に違反した者（地域別最低賃金及び船員に適用される特定最低賃金に係るものに限る。）は、五十万円以下の罰金に処する。

労働基準法

(報告等)

第百四条の二 行政官庁は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

- 2 労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

(罰則)

第二百十条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

(第一号～第四号 略)

- 五 第百四条の二の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は出頭しなかつた者