

働き方改革推進支援助成金交付要綱  
(業種別課題対応コース)

(通 則)

第1条 働き方改革推進支援助成金業種別課題対応コース（以下「助成金」という。）については、補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律（昭和30年法律第179号）、補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律施行令（昭和30年政令第255号。以下「施行令」という。）及び厚生労働省所管補助金等交付規則（平成12年厚生省労働省令第6号）の規定によるほか、この交付要綱の定めるところによる。

(交付の目的)

第2条 この助成金は、働き方改革の推進に向けて、令和6年4月から新たに時間外労働の上限規制が適用される業種等の中小企業事業主が上限規制に円滑に対応するため、研修、周知・啓発、労働時間の管理の適正化に資する機械・器具の導入等を実施し、生産性の向上を図るなどにより、時間外労働の削減その他の労働時間等の設定の改善の成果を上げた事業主に重点的に助成金を支給することにより、中小企業における労働時間等の設定の改善の推進を図ることを目的とする。

(交付の対象及び補助率)

第3条 この助成金は、別途定める中小企業事業主（以下「中小企業事業主」という。）が、(1)及び(2)に掲げる事業（以下「改善事業」という。）を実施するために必要な経費のうち、助成金交付の対象として第2項で定める経費（以下「助成対象経費」という。）について、予算の範囲内で助成金を交付する。

なお、予算を超過するおそれがある場合、第5条の交付決定を行わない場合がある。

(1) 労務管理担当者に対する研修（勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修を含む）、労働者に対する研修（勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修を含む）、周知・啓発、外部専門家によるコンサルティング、就業規則・労使協定等の作成・変更、人材確保に向けた取組の事業

(2) 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計、その他の労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新の事業

2 助成対象経費は、前項に掲げる改善事業を実施するために必要な経費のうち、謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、広告宣伝費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費及び委託費とする。

3 中小企業事業主は、第1項の改善事業を実施するに当たっては、時間外労働の上限設定等について、以下のとおり、業種ごとに定められた成果目標を1つ以上設定し、その達成に向けた内容とすること。

(1) 労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「法」という。)第139条第2項に定める工作物の建設の事業その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業を主たる事業として営む中小企業事業主

以下の①から⑤のうち、1つ以上を成果目標として設定すること。

#### ①時間外・休日労働の上限設定

全ての指定対象事業場(※1)において、令和6年度又は令和7年度内において有効な時間外・休日労働に関する協定(以下「36協定」という。)について、法第36条第1項の規定によって労働時間を延長して労働させることができる時間及び休日において労働させることができる時間を短縮し、以下のア又はイの範囲内で延長する労働時間数の上限を設定し、所轄労働基準監督署長に届出を行うこととする。(※2)

ア 時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定

イ 時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定

#### ②年次有給休暇の計画的付与の導入

全ての指定対象事業場において、法第39条第6項で規定する年次有給休暇の計画的付与の規定を新たに導入すること(※3)。なお、本助成金の支給対象となる年次有給休暇の計画的付与については別紙1を参照すること

#### ③時間単位の年次有給休暇及び特別休暇の導入

全ての指定対象事業場において、法第39条第4項で規定する時間単位の年次有給休暇の規定を新たに導入し(※3)、かつ、「労働時間等設定改善指針(平成20年厚生労働省告示108号)」(以下「ガイドライン」という。)2(2)イ、へ、ト及びチに規定された、特に配慮を必要とする労

働者について事業主が講ずべき措置として、別紙に定める特別休暇（病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、その他特に配慮を必要とする労働者のための休暇）の規定をいずれか1つ以上を新たに導入すること（※4）。なお、本助成金の支給対象となる時間単位の年次有給休暇及び特別休暇については別紙1を参照すること。

#### ④勤務間インターバルの導入

全ての指定対象事業場において、勤務間インターバルを導入すること（※4）。導入する勤務間インターバルの休息時間数については、以下のア又はエのいずれかの範囲内で設定すること。なお、後述する（2）の中小企業事業主は以下のウ又はエ、（3）の中小企業事業主は以下のイからエまで、（4）の中小企業事業主は以下のア又はエのいずれかの範囲内で設定すること。なお、本助成金の支給対象となる勤務間インターバルについては別紙2を参照すること。

- ア 9時間以上 11時間未満
- イ 9時間以上 10時間未満
- ウ 10時間以上 11時間未満
- エ 11時間以上

#### ⑤週休2日制の推進

全ての指定対象事業場において、建設現場における労働者の週休2日制の推進に向けて、以下のアからエまでのいずれかの範囲内で休日を増加させること（※4）。

- ア 4週当たり8日以上に設定
- イ 4週当たり7日に設定
- ウ 4週当たり6日に設定
- エ 4週当たり5日に設定

（2）法第140条第1項に定める自動車運転の業務に従事する労働者を雇用する中小企業事業主

第3項（1）①から④のうち、1つ以上を成果目標として設定すること。

（3）法第141条第1項に規定する医業に従事する医師が勤務する病院（医療法（昭和23年法律第205号）第1条の5第1項に規定する病院をいう。）、診療所（同条第2項に規定する診療所をいう。）、介護老人保健施設（介護保険法（平成9年法律第123号）第8条第28項に規定する介護老人保健施設をいう。）又は介護医療院（同条第29項に規定する介護医療院をいう。）を営む中小企業事業主  
第3項（1）①から④及び医師の働き方改革の推進に関して以下に示す

もののうち、1つ以上を成果目標として設定すること。

(医師の働き方改革の推進)

全ての指定対象事業場について、以下のア及びイを実施すること。

ア 労務管理体制の構築等

(ア) 労務管理責任者を設置し、責任の所在とその役割を明確にすること。

(イ) 医師の副業・兼業先との労働時間の通算や医師の休息時間確保、長時間労働の医師に対する面接指導の実施に係る協力体制の整備を行うこと（副業・兼業を行う医師がいる場合に限る。）。

(ウ) 管理者層に対し、人事・労務管理のマネジメント研修を実施するなど、労働時間管理について理解を深める取組を行うこと。

イ 医師の労働時間の実態把握と管理

労働時間と労働時間でない時間の区別などを明確にした上で、医師の労働時間の実態把握を行うこと。

(4) 法第 142 条に定める鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業を主たる事業とする中小企業事業主

第 3 項 (1) ① から ④ のうち、1つ以上を成果目標として設定すること。

4 補助率は、 $3/4$  とする。ただし、常時使用する労働者数が 30 人以下かつ、第 1 項 (2) の事業を実施する場合で、その所要額が 30 万円を超える場合の補助率は  $4/5$  とする。

5 第 3 項で選択した成果目標を達成した場合の上限額は、以下のとおりとする。

(1) 第 3 項 (1) ① について、指定対象事業場が第 4 条で定める交付を申請する時点における 36 協定の時間外・休日労働時間数及び改善事業実施後に設定する 36 協定の時間外・休日労働時間数に応じて、表 1 のとおりとする。

なお、複数の指定対象事業場で上限額が異なる場合は、最も高い上限額とする。

(表 1)

| 事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数              | 事業実施前の設定時間数   |   |
|---|---|---|
|   | 現に有効な 36 協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月 80 時間を超えて設定している事業場 | 現に有効な 36 協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月 60 時間を超えて設定している事業場 |
| 時間外労働と休日労働の合計時間数を月 60 時間以下に設定           | 250 万円  | 200 万円  |
| 時間外労働と休日労働の合計時間数を月 60 時間を超え月 80 時間以下に設定 | 150 万円  | —   |

(2) 第 3 項 (1) ②については 25 万円、第 3 項 (1) ③については 25 万円とする。

(3) 第 3 項 (1) ④に規定する、指定対象事業場に導入する勤務間インターバルについて、第 3 項で設定した成果目標における休息時間数 (※ 5) に応じ、第 3 項 (1) 又は (4) の中小企業事業主において、別紙 2 の 2 (1) に該当するものがある場合は表 2、それ以外の場合は表 3、第 3 項 (2) 又は (3) の中小企業事業主において、別紙 2 の 3 (1) 又は 4 (1) に該当するものがある場合は表 4、それ以外の場合は表 5 のとおりとする。

(表 2)

|                |           |
|----------------|-----------|
| 休息時間数 (※ 5)    | 1 事業主の上限額 |
| 9 時間以上 11 時間未満 | 100 万円    |
| 11 時間以上        | 120 万円    |

(表 3)

|                |           |
|----------------|-----------|
| 休息時間数 (※ 5)    | 1 事業主の上限額 |
| 9 時間以上 11 時間未満 | 50 万円     |
| 11 時間以上        | 60 万円     |

(表 4)

| 休憩時間数 (※ 5)                                  | 1 事業主の上限額 |
|--|-----------|
| 9 時間以上 10 時間未満<br>(第 3 項 (3) の<br>中小企業事業主のみ) | 120 万円    |
| 10 時間以上 11 時間未満                              | 150 万円    |
| 11 時間以上                                      | 170 万円    |

(表 5)

| 休憩時間数 (※ 5)                                  | 1 事業主の上限額 |
|--|-----------|
| 9 時間以上 10 時間未満<br>(第 3 項 (3) の<br>中小企業事業主のみ) | 60 万円     |
| 10 時間以上 11 時間未満                              | 75 万円     |
| 11 時間以上                                      | 85 万円     |

(4) 第 3 項 (1) ⑤について、増加させた休日の日数 (※ 6) に応じて、表 6 のとおりとする。

なお、複数の指定対象事業場で上限額が異なる場合は、最も高い上限額とする。

(表 6)

| 事業実施後           | 事業実施前              |                 |                 |                 |
|-----------------|--------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|                 | 4 週当たり<br>4 日      | 4 週当たり<br>5 日   | 4 週当たり<br>6 日   | 4 週当たり<br>7 日   |
| 4 週当たり<br>8 日以上 | 100 万円<br>(4 日以上増) | 75 万円<br>(3 日増) | 50 万円<br>(2 日増) | 25 万円<br>(1 日増) |
| 4 週当たり<br>7 日   | 75 万円<br>(3 日増)    | 50 万円<br>(2 日増) | 25 万円<br>(1 日増) | —               |
| 4 週当たり<br>6 日   | 50 万円<br>(2 日増)    | 25 万円<br>(1 日増) | —               | —               |
| 4 週当たり<br>5 日   | 25 万円<br>(1 日増)    | —               | —               | —               |

(5) 第 3 項 (3) のうち医師の働き方改革の推進については 50 万円とする。

6 中小企業事業主は、第 3 項の成果目標に加えて、指定対象事業場で指定する労働者 (雇入れ後 3 月を経過しない労働者を除く。なお、第 3 項 (4) の中小企業事業主においてはこの限りではない。) の時間当たりの賃金額の引上げを 3 % 以上行うこと (※ 4、※ 7、

※ 8) を成果目標にすることができる。

- 7 前項に定める成果目標を追加した場合は、指定した労働者の賃金の引上げ人数の合計に応じて、表 7 のとおり第 5 項の上限額に加算する。なお、引上げ人数は 30 人を上限とする。

(表 7)

(常時使用する労働者数が 30 人を超える中小企業事業主の場合)

| 引上げ人数   | 1～3人 | 4～6人 | 7～10人 | 11人～30人               |
|---------|------|------|-------|-----------------------|
| 3%以上引上げ | 15万円 | 30万円 | 50万円  | 1人当たり5万円<br>(上限150万円) |
| 5%以上引上げ | 24万円 | 48万円 | 80万円  | 1人当たり8万円<br>(上限240万円) |

(常時使用する労働者数が30人以下の中小企業事業主の場合)

| 引上げ人数   | 1～3人 | 4～6人 | 7～10人 | 11人～30人                |
|---------|------|------|-------|------------------------|
| 3%以上引上げ | 30万円 | 60万円 | 100万円 | 1人当たり10万円<br>(上限300万円) |
| 5%以上引上げ | 48万円 | 96万円 | 160万円 | 1人当たり16万円<br>(上限480万円) |

- 8 助成金の交付額は、第 5 項及び前項に定める額の合計額の範囲内で、改善事業の実施に要した費用の合計に第 4 項に定める補助率を乗じた額とする。

ただし、算出された合計額に 1,000 円未満の端数が生じた場合には、これを切り捨てるものとする。

(※ 1) 中小企業事業主が、様式第 1 号別添「働き方改革推進支援助成金事業実施計画」(以下「事業実施計画」という。)において指定した事業場を指す。

(※ 2) 第 3 項 (4) の中小企業事業主については、製糖期間のみ勤務する労働者以外の労働者を対象とすることで足りること。

(※ 3) 交付申請後から、交付要綱第 8 条で定める事業実施予定期間の終了日までに、労使協定及び就業規則又は労働協約の作成・変更を行い、必要な手続を経て、施行されていること。なお、就業規則に規定する場合は、交付申請後から、事業実

施予定期間の終了日までに、所轄労働基準監督署長に届出（常時10人未満の労働者を使用している事業場を除く。）されていること。

- (※4) 交付申請後から、交付要綱第8条で定める事業実施予定期間の終了日までに、就業規則又は労働協約の作成・変更を行い、必要な手続を経て、施行されていること。なお、就業規則に規定する場合は、交付申請後から、事業実施予定期間の終了日までに、所轄労働基準監督署長に届出（常時10人未満の労働者を使用している事業場を除く。）されていること。
- (※5) 指定対象事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指す。
- (※6) 対象事業場において、申請時点で付与される所定休日が最も少ない労働者で判断する。
- (※7) 交付申請後から、交付要綱第8条で定める事業実施予定期間の終了日までに、引上げ後の賃金を1月以上支払うこと。
- (※8) 賃金額の引上げは3%以上又は5%以上のいずれかを選択するものとする。

（交付申請）

第4条 この助成金の交付を受けようとする中小企業事業主は、様式第1号「働き方改革推進支援助成金交付申請書」（以下「交付申請書」という。）を事業実施年度の11月29日までに所轄都道府県労働局長（以下「労働局長」という。）に提出しなければならない。

- 2 中小企業事業主は、前項の助成金の交付の申請をするに当たって、当該助成金に係る消費税及び地方消費税に係る仕入控除税額（助成対象経費に含まれる消費税及び地方消費税相当額のうち、消費税法（昭和63年法律第108号）の規定により仕入れに係る消費税額として控除できる部分の金額及び当該金額に地方税法（昭和25年法律第226号）の規定による地方消費税の税率を乗じて得た金額をいう。以下「消費税仕入控除税額」という。）を減額して交付申請しなければならない。ただし、申請時において当該消費税仕入控除税額が明らかでないものについては、この限りでない。

（交付決定等）

第5条 労働局長は、前条の規定による交付申請書の提出があったときは、審査の上、申請した中小企業事業主が改善事業を実施することが適当であると認めた場合は、交付の決定を行い、様式第2号「働



き方改革推進支援助成金交付決定通知書」により、また、改善事業を実施することが適当でないとした場合は、不交付の決定を行い、様式第3号「働き方改革推進支援助成金不交付決定通知書」により、当該中小企業事業主に通知するものとする。

- 2 労働局長は、前項による交付の決定を行うに当たっては、前条第2項により助成金に係る消費税仕入控除税額について減額して交付申請がなされたものについては、これを審査し、適当と認められた時は、当該消費税仕入控除税額を減額するものとする。
- 3 労働局長は、前条第2項のただし書きによる交付の申請がなされたものについては、助成金に係る消費税仕入控除税額について、助成金の額の確定において減額を行うこととし、その旨の条件を付して交付決定を行うものとする。
- 4 労働局長は、交付申請書が到達した日から起算して原則として1月以内に交付又は不交付のいずれかの決定を行うものとする。

(申請の取下げ)

第6条 中小企業事業主は、交付決定の内容又はこれに付された条件に対して不服があることにより、当該助成金の交付の申請を取り下げようとするときは、前条の通知を受けた日から15日以内にその旨を記載した書面を労働局長に提出しなければならない。

(契約等)

第7条 改善事業を行う中小企業事業主(以下「改善事業主」という。)は改善事業を遂行するため、売買、請負その他の契約をする場合は、一般の競争に付きなければならない。ただし、改善事業の運営上、一般の競争に付することが困難又は不相当である場合は、指名競争に付し、又は随意契約をすることができる。

(事業実施期間等)

第8条 改善事業主が改善事業を実施することができる期間(以下「事業実施期間」という。)は、交付決定の日から当該交付決定日の属する年度の1月31日(改善事業主が第3条第3項(4)の中小企業事業主の場合は3月15日とする。)までとし、改善事業を実施する期間(以下「事業実施予定期間」という。)は、事業主が事業実施計画において指定する。

(交付決定内容の変更)

- 第9条 改善事業主は、第5条第1項の交付決定を受けた内容を変更（軽微な変更を除く。）しようとする場合は、あらかじめ様式第4号「働き方改革推進支援助成金事業実施計画変更申請書」を労働局長に提出し、その承認を受けなければならない。
- 2 第4条第2項の規定は、前項の事業実施計画変更申請の規定について準用する。
- 3 労働局長は、第1項の規定による申請書の提出があったときは、審査の上、申請の内容が適当であると認めた場合は、事業実施計画変更承認の決定を行い、様式第5号「働き方改革推進支援助成金事業実施計画変更承認通知書」により、また、申請の内容が適当でないと認めた場合は、事業実施計画変更不承認の決定を行い、様式第6号「働き方改革推進支援助成金事業実施計画変更不承認通知書」により、改善事業主に通知するものとする。
- 4 労働局長は第1項の承認をする場合において必要に応じ交付決定の内容を変更し、又は条件を付することができる。

（改善事業の自主的な中止又は廃止）

- 第10条 改善事業主は、改善事業を中止又は廃止しようとするときは、様式第7号「働き方改革推進支援助成金事業中止・廃止承認申請書」を労働局長に提出し、その承認を受けなければならない。
- 2 労働局長は、前項の承認をしたときは、様式第7号の2「働き方改革推進支援助成金事業中止・廃止承認通知書」により、改善事業主に通知するものとする。

（事業遅延の届出）

- 第11条 改善事業主は改善事業が予定の期間内に完了することができずと見込まれる場合、又は改善事業の遂行が困難となった場合においては、あらかじめ様式第8号「働き方改革推進支援助成金事業完了予定期日変更報告書」を労働局長に提出し、その指示を受けなければならない。

（状況報告）

- 第12条 改善事業主は、改善事業の実施状況について、労働局長から報告を求められた場合には、速やかに様式第9号「働き方改革推進支援助成金事業実施状況報告書」を労働局長に提出しなければならない。
- 2 第3条第6項及び第7項の規定に基づき賃金の引上げを行い、第

14条に基づき、助成金の額の確定を受けた改善事業主は、就業規則により賃金額を改定した後6月分（改善事業主が第3条第3項（4）の中小企業事業主の場合は製糖期間中とする。以下この項において同じ。）の賃金を労働者に支給した日までの交付に必要な行為の実施状況について、様式第9号の2「働き方改革推進支援助成金賃金支払状況報告書」を、就業規則により賃金額を改定した後6月分の賃金を労働者に支給した日から起算して30日以内に、労働局長に提出しなければならない。

（支給申請手続及び実績報告）

第13条 改善事業主は、事業が終了したときは、第8条の事業実施予定期間の最終日から起算して30日後の日又は交付決定を受けた日の属する年度の2月7日（改善事業主が第3条第3項（4）の中小企業事業主の場合は3月21日）のいずれか早い日までに、様式第10号「働き方改革推進支援助成金支給申請書」（以下「支給申請書」という。）及び様式第11号「働き方改革推進支援助成金事業実施結果報告書」（以下「報告書」という。）を、労働局長に提出しなければならない。

- 2 前項の場合において支給申請書及び報告書の提出期限について、労働局長の別段の承認を受けたときは、その期限によることができる。
- 3 改善事業主は、第1項の実績報告を行うに当たって、助成金に係る消費税仕入控除税額が明らかな場合には、当該消費税仕入控除税額を減額して報告しなければならない。

（助成金の額の確定等）

第14条 労働局長は、前条の申請及び報告を受けた場合には、支給申請書及び報告書等の書類の審査及び必要に応じて現地調査等を行い、その申請及び報告に係る改善事業の実施結果が助成金の交付の決定の内容又は第9条に基づく計画変更の承認内容及びこれに付した条件（以下「助成金の交付の決定の内容等」という。）に適合すると認めるときは、交付すべき助成金の額を確定し、様式第12号「働き方改革推進支援助成金支給決定通知書」により、助成金の交付の決定の内容等に適合しないと認めるときは、様式第13号「働き方改革推進支援助成金不支給決定通知書」により、改善事業主に通知する。

（消費税仕入控除税額の確定に伴う助成金の返還）

第15条 改善事業主は、改善事業完了後に、消費税及び地方消費税の申告により助成金に係る消費税及び地方消費税に係る仕入控除税額が確定した場合（仕入控除額が0円の場合を含む。）は、様式第14号「働き方改革推進支援助成金に係る消費税額の確定に伴う報告書」により速やかに、遅くとも改善事業完了日の属する年度の翌々年度6月30日までに労働局長に報告しなければならない。ただし、当該消費税仕入控除税額を減額して実績報告を行った場合には、この限りでない。

- 2 労働局長は、前項の報告があった場合には、当該消費税仕入控除税額の全部又は一部の返還を命ずる（仕入控除額が0円の場合を除く。）。
- 3 第2項に基づく消費税仕入控除税額の返還の納付期限は、当該命令のなされた日から20日以内とし、期限内に納付がない場合は、未納に係る金額に対して、その未納に係る期間に応じて年利3%の割合で計算した延滞金を徴するものとする。

（交付決定の取消等）

第16条 労働局長は、次に掲げる場合には、第5条の交付決定の全部若しくは一部を取消し又は変更することができる。

- （1）改善事業主が、法令、本要綱、法令又は本要綱に基づく労働局長の処分又は指示に違反した場合
- （2）改善事業主が、偽りその他不正の行為により本来受けることのできない助成金を受け、又は受けようとした場合（以下「不正受給」という。）
- （3）交付決定後生じた事情の変更等により、改善事業の全部又は一部を継続する必要がなくなった場合

- 2 労働局長は、前項の（1）から（3）までに該当するとして交付決定の全部若しくは一部を取消し又は変更した場合は、様式第3号の2「働き方改革推進支援助成金交付決定取消・変更通知書」により、改善事業主に通知する。
- 3 労働局長は、第1項の取消しをした場合において、既に当該取消しに係る部分に対する助成金が交付されているときは、期限を付して当該助成金の全部又は一部の返還を命ずるものとする。
- 4 労働局長は、前項の返還を命ずるときは、様式第15号「働き方改革推進支援助成金返還決定通知書」により、改善事業主に通知する。
- 5 労働局長は、第3項の返還を命ずる場合には、その命令に係る助成金の受領の日から納付の日までの期間に応じて、年利10.95%の

割合で計算した加算金の納付を併せて命ずるものとする。

- 6 第3項に基づく助成金の返還及び前項の加算金の納付期限は、当該命令のなされた日から20日以内とし、期限内に納付がない場合は、未納に係る金額に対して、その未納に係る期間に応じて年利10.95%の割合で計算した延滞金を徴するものとする。
- 7 労働局長は、第1項の取消しをした場合において、改善事業主の行った不正受給が特に重大又は悪質なものであると認められる場合、(1)から(4)までの事項を公表する。
  - (1) 不正受給を行った改善事業主の名称及び代表者氏名
  - (2) 不正受給に係る事業場の名称、所在地及び事業概要
  - (3) 不正受給に係る助成金の名称、交付決定を取り消した日及び返還を命じた額及び返還状況
  - (4) 事業主の行った不正の内容

(財産の管理等)

- 第17条 改善事業主は、助成対象経費により取得し、又は効用の増加した財産（以下「取得財産等」という。）については、改善事業の完了後においても、善良な管理者の注意をもって管理し、助成金交付の目的に従って、その効率的運用を図らなければならない。
- 2 取得財産等を処分することにより、収入があり、又はあると見込まれるときは、その収入の全部又は一部を国に納付させることがある。

(財産の処分の制限)

- 第18条 取得財産等のうち、施行令第13条第4号の規定により、厚生労働大臣が定める機械及び重要な器具は、取得価格又は効用の増加価格が30万円を超える機械、重要な器具及びその他の財産とする。
- 2 改善事業主は、施行令第14条第1項第2号の規定により厚生労働大臣が別に定める期間中において、処分を制限された取得財産等を処分しようとするときは、あらかじめ労働局長の承認を受けなければならない。
  - 3 前条第2項の規定は、前項の承認をする場合において準用する。

(助成金の経理)

- 第19条 改善事業主は、改善事業についての収支簿を備え、他の経理と区分して改善事業の収入額及び支出額を記載し、助成金の使途を明らかにしておかなければならない。

- 2 改善事業主は、前項の支出額について、その支出内容を証する書類を整備して前項の収支簿とともに助成金の額の確定の日の属する年度の終了後5年間保管しなければならない。ただし、事業により取得し、又は効用の増加した財産がある場合は、前記の期間を経過後、当該財産の財産処分が完了する日、又は施行令第14条第1項第2号の規定により厚生労働大臣が別に定める期間を経過する日のいずれか遅い日まで保管しておかなければならない。

(電子情報処理組織による申請等)

第20条 中小企業事業主又は改善事業主は、第4条第1項の規定に基づく交付の申請、第6条の規定に基づく申請の取下げ、第9条第1項の規定に基づく計画の内容の変更、第10条第1項の規定に基づく改善事業の中止又は廃止、第11条の規定に基づく事業遅延の届出、第12条第1項及び第2項の規定に基づく各状況報告、第13条第1項の規定に基づく支給申請手続及び実績報告、第15条第1項の規定に基づく消費税仕入控除税額の確定に伴う報告又は第18条第2項の規定に基づく財産の処分の承認申請については、電子情報処理組織を使用する方法（適正化法第26条の3第1項の規定に基づき大臣が定めるものをいう。）により行うことができる。

(電子情報処理組織による処分通知等)

第21条 労働局長は、第4条の規定により行われた交付申請等に係る第5条第1項の規定に基づく交付決定等、第9条第1項の規定に基づく承認、第10条第1項に基づく承認、第14条に基づく支給決定等、第15条第2項の規定に基づく返還命令、第16条第1項の規定に基づく取消し若しくは変更、同条第3項の規定に基づく返還命令、第17条第2項の規定に基づく納付命令（第18条第3項の規定において準用する場合を含む。）又は第18条第2項の規定に基づく承認について、中小企業事業主又は改善事業主が書面による通知等を受けることをあらかじめ求めた場合を除き、当該通知等について電子処理組織を使用する方法により行うことができる。

(その他)

第22条 助成金の交付に関するその他必要な事項は、厚生労働省労働基準局長が別途定める。

(附則)

この要綱の規定は、令和6年4月1日以降の交付申請から適用する。

働き方改革推進支援助成金（業種別課題対応コース）の支給対象となる年次有給休暇の計画的付与、時間単位の年次有給休暇及び特別休暇の規定について

1 交付要綱第3条第3項（1）②で規定する年次有給休暇の計画的付与について

（1）交付要綱第3条第3項（1）②で規定する年次有給休暇の計画的付与（以下「年休の計画的付与」という。）は、法第39条第6項の内容を満たす規定を就業規則及び労使協定に新たに定めることをいう。

（2）上記1（1）を規定する場合は、就業規則に年休の計画的付与について定め、労使協定において少なくとも年休の計画的付与の対象者（当該労使協定の解釈上対象者が明らかであれば明示する必要はない）、対象となる年次有給休暇の日数、年休の計画的付与の具体的な方法、年次有給休暇の付与日数が少ない者の扱い、計画的付与日の変更について締結すること。

（3）以下の場合は、本助成金で定める年休の計画的付与の対象外とすること。

- ① 交付申請時点で、就業規則（労働者10人未満で、就業規則を作成していない場合は労働条件通知書。以下「就業規則等」という。）に上記1（1）に関する休暇制度が規定されている場合。
- ② 交付申請時点で、就業規則等に上記1（1）に関する休暇制度が規定されている場合で、当該制度を変更する場合
- ③ 支給申請時点で、就業規則及び労使協定に規定していない場合
- ④ 支給申請時点で、上記1（2）の項目の記載がない場合

2 交付要綱第3条第3項（3）で規定する時間単位の年次有給休暇について

（1）交付要綱第3条第3項（3）で規定する時間単位の年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）は、法第39条第4項の内容を満たす規定を就業規則及び労使協定に新たに定めることをいう。

（2）上記2（1）を規定する場合は、少なくとも対象となる労働者の範囲（当該労使協定の解釈上対象者が明らかであれば明示する必要はない）、時間単位年休の日数、時間単位年休を取得した日の1日の所定労働時間数、1時間以外の時間を単位とする場合は

その時間数及び、時間単位年休1時間当たりの賃金額について、就業規則に明文化すること。

(3) 下記3(1)④に定める時間単位の特別休暇を導入する場合は、時間単位年休の日数は5日であることを就業規則及び労使協定に規定すること。

(4) 以下の場合、本助成金で定める時間単位年休の対象外とすること。

① 交付申請時点で、就業規則等に上記2(1)に関する休暇制度が規定されている場合。

② 交付申請時点で、就業規則等に上記2(1)に関する休暇制度が規定されている場合で、当該制度を変更する場合(ただし、下記3(1)④に定める時間単位の特別休暇を導入する場合において、時間単位年休の日数が5日未満であり、当該日数を5日に変更する場合においてはこの限りでない。)

③ 支給申請時点で、就業規則及び労使協定に規定していない場合

④ 支給申請時点で、上記2(2)の項目の記載がない場合

⑤ 下記3(1)④に定める時間単位の特別休暇を導入する場合、支給申請時点で、時間単位年休の日数が5日として就業規則及び労使協定に規定していない場合

### 3 交付要綱第3条第3項(3)で規定する特別休暇について

(1) 交付要綱第3条第3項(3)で規定する特別休暇とは、有給であって、次の①から④までのいずれかの内容を満たす休暇をいう。

① 病気休暇(ガイドライン2(2)イ関係)

長期にわたる治療等が必要な場合等、特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者を支援するために付与される休暇をいう。

(規定例)

第〇条 労働者が私的な負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に、有給による病気休暇を〇日与える。

2 休暇取得の際の賃金の計算方法については、年次有給休暇と同様の方法により算定する。

3 休暇を取得する場合は、所定の手続きにより所属長に



申請しなければならない。

② 教育訓練休暇（ガイドライン2（2）へ関係）

労働者が自発的な職業能力開発を図るために付与される休暇をいう。

（規定例）

第〇条 労働者が自発的に教育訓練を受講する場合に、有給による教育訓練休暇を〇日与える。

2 休暇取得の際の賃金の計算方法については、年次有給休暇と同様の方法により算定する。

3 休暇を取得する場合は、所定の手続きにより所属長に申請しなければならない。

③ ボランティア休暇（ガイドライン2（2）ト関係）

地域活動、ボランティア活動等へ参加する労働者に対してその参加を可能とするよう付与される休暇をいう。

（規定例）

第〇条 ボランティア休暇は有給とし、付与日数は1年間につき〇日を限度とする。なお、この場合の1年間とは毎年4月1日から翌年の3月31日までの期間とする。

2 休暇取得の際の賃金の計算方法については、年次有給休暇と同様の方法により算定する。

3 休暇を取得する場合は、所定の手続きにより所属長に申請しなければならない。

④ その他特に配慮を必要とする労働者のための休暇（ガイドライン2（2）チ関係）

上記①～③以外で、例えば、不妊治療を行う者、時間単位年休とは別に時間単位の休暇を必要とする者など特に配慮を必要とする労働者のために付与される休暇をいう。

（規定例1：不妊治療に関する休暇）

第〇条 労働者が不妊治療を受けている場合で、その勤務しないことが相当であると認められるときには、必要と認められる日数（時間数）について、有給による休暇を与える。

2 休暇取得の際の賃金の計算方法については、年次有給休暇と同様の方法により算定する。

3 休暇を取得する場合は、所定の手続きにより所属長に申請しなければならない。

(規定例 2 - 1 : 時間単位の特別休暇 (利用目的を限定しない場合))

第〇条 労働者が時間単位の休暇を取得する必要がある場合に、有給による時間単位の特別休暇を与える。

2 時間単位の特別休暇は1時間単位で付与する。

3 休暇取得の際の賃金の計算方法については、時間単位の年次有給休暇と同様の方法により算定する。

4 休暇を取得する場合は、所定の手続きにより所属長に申請しなければならない。

(規定例 2 - 2 時間単位の特別休暇 (利用目的を限定する場合 (※利用目的はこの事例に限るものではない))

第〇条 労働者が私的な負傷又は疾病のため通院する必要があり、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に、有給による時間単位の休暇を与える。

2 時間単位の特別休暇は1時間単位で付与する。

3 休暇取得の際の賃金の計算方法については、時間単位の年次有給休暇と同様の方法により算定する。

4 休暇を取得する場合は、所定の手続きにより所属長に申請しなければならない。

(2) 上記 3 (1) の規定を行う場合は、少なくとも対象となる特別休暇の名称、対象者、休暇日数、休暇取得の際の賃金の計算方法 (原則として法第39条第9項所定の計算方法によること)、休暇申請方法について、就業規則に明文化すること。

(3) 以下の場合は本助成金で定める特別休暇の対象外となること。

① 有給の特別休暇でない場合

② 交付申請時点で、1つ以上の事業場の就業規則等に上記 3 (1) に関する休暇制度が全て規定されている場合

③ 交付申請時点で、就業規則等に上記 3 (1) に関する休暇制度が規定されている場合で、当該制度を変更する場合

④ 支給申請時点で、上記 3 (1) で定める特別休暇を就業規則に規定していない場合

⑤ 支給申請時点で、上記 3 (2) の項目の記載がない場合

## 働き方改革推進支援助成金（業種別課題対応コース）の支給対象となる勤務間インターバルについて

- 1 本助成金においては、勤務間インターバルとは、休憩時間数を問わず、労働協約、就業規則、労使協定又は労働条件通知書等において終業から次の始業までの休憩時間を確保することを定めているものを指す（平成元年労働省告示第7号「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」における休息期間もこれに含む。その他法令等で義務づけられている場合を含む。）。

なお、労働協約、就業規則、労使協定又は労働条件通知書において、〇時以降の残業を禁止し、かつ〇時以前の始業を禁止する旨の定めや、所定外労働を行わない旨の定めがある等により、終業から次の始業までの休憩時間が確保される場合においては、当該労働者について勤務間インターバルを導入しているものとする。一方で、〇時以降の残業を禁止、〇時以前の始業を禁止とするなどの定めのみの場合には、勤務間インターバルを導入していないものとする。

- 2 第3条第3項（1）又は（4）の中小企業事業主

次の（1）から（3）までのいずれかに該当し、かつ、別添1及び2の規定例と同等以上の内容の規定を定める場合に支給対象とする。

- （1）勤務間インターバルを導入していない事業場において、新たに当該事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象とする、休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルに関する規定を労働協約又は就業規則に定めること
- （2）既に休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下であるものについて、対象となる労働者の範囲を拡大し、当該事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象とすることを労働協約又は就業規則に規定すること
- （3）既に休憩時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場において、当該事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象として、当該休憩時間数を2時間以上延長して休憩時間数を9時間以上とすることを労働協約又は就業規則に規定すること

なお、「労働協約又は就業規則」とは、事業場又は企業全体として適用されるものであって、例えば、個々の労働者に適用される労働条件通知書や、労使協定等は含まない（以下同じ）。

3 第3条第3項(2)の中小企業事業主

次の(1)から(3)までのいずれかに該当し、かつ別添1及び2の規定例と同等以上の内容の規定を定める場合に支給対象とする。

- (1) 勤務間インターバルを導入していない事業場において、新たに当該事業場に所属する自動車運転の業務に従事する労働者(以下「自動車運転者」という。)の半数を超える自動車運転者を対象とする、休息时间数が10時間以上の勤務間インターバルに関する規定を労働協約又は就業規則に定めること
- (2) 既に休息时间数が10時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる自動車運転者が当該事業場に所属する自動車運転者の半数以下であるものについて、対象となる自動車運転者の範囲を拡大し、当該事業場に所属する自動車運転者の半数を超える自動車運転者を対象とすることを労働協約又は就業規則に規定すること
- (3) 既に休息时间数が10時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場において、当該事業場に所属する自動車運転者の半数を超える自動車運転者を対象として、当該休息时间数を2時間以上延長して休息时间数を10時間以上とすることを労働協約又は就業規則に規定すること

4 第3条第3項(3)の中小企業事業主

次の(1)から(3)までのいずれかに該当し、かつ別添1及び2の規定例と同等以上の内容の規定を定める場合に支給対象とする。

- (1) 勤務間インターバルを導入していない事業場において、新たに当該事業場に所属する医業に従事する医師である労働者(以下「医師」という。)の半数を超える医師を対象とする、休息时间数が9時間(※)以上の勤務間インターバルに関する規定を労働協約又は就業規則に定めること
- (2) 既に休息时间数が9時間(※)以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる医師が当該事業場に所属する医師の半数以下であるものについて、対象となる医師の範囲を拡大し、当該事業場に所属する医師の半数を超える医師を対象とすることを労働協約又は就業規則に規定すること
- (3) 既に休息时间数が9時間(※)未満の勤務間インターバルを導入している事業場において、当該事業場に所属する医師の半数を超える医師を対象として、当該休息时间数を2時間以上延長して休息时间数を9時間(※)以上とすることを労働協約又は就業規則に規定すること

※対象が以下に定める医師である場合は「10時間」と読み替える。

- ① 医療法（昭和23年法律第205号）第113条第1項に規定する特定地域医療提供機関として指定されている病院又は診療所において当該指定に係る業務に従事する医師（いわゆるB水準の医師）
- ② 同法第118条第1項に規定する連携型特定地域医療提供機関として指定されている病院又は診療所か他の病院又は診療所に派遣される医師（いわゆる連携B水準の医師）
- ③ 同法第119条第1項に規定する技能向上集中研修機関又は同法第120条第1項に規定する特定高度技能研修機関として指定されている病院又は診療所において当該指定に係る業務に従事する医師（いわゆるC-1、C-2水準の医師）

## 別添 1

### 就業規則 規定例

#### ① 休憩時間と翌所定労働時間が重複する部分を労働とみなす場合

(勤務間インターバル)

第〇条 いかなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休憩時間を与える。

- 2 前項の休憩時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、当該始業時刻から満了時刻までの時間は労働したものとみなす。

#### ② 始業時刻を繰り下げる場合

(勤務間インターバル)

第〇条 いかなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休憩時間を与える。

- 2 前項の休憩時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、翌日の始業時間は、前項の休憩時間の満了時刻まで繰り下げる。

#### ③ 災害その他避けることができない場合に対応するため例外を設ける場合

- ①又は②の第1項に次の規定を追加。

ただし、災害その他避けることができない場合は、この限りではない。

このほか、必要に応じて、勤務間インターバルに関する申請手続や勤務時間の取扱いなどについて、就業規則等の規定の整備を行う必要がある。

## 別添 2

### 勤務間インターバル制度に関する労働協約 規定例

#### 第〇〇条 [勤務間インターバル制度]

- 1 いかなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休息時間を設けるものとする。
- 2 前項の休息時間の満了時刻が、就業規則により次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、その休息時間が満了するまでの労働は免除する。
- 3 天災、事件、事故その他の不測の事態におけるやむを得ない場合については、この協定の対象外とする。