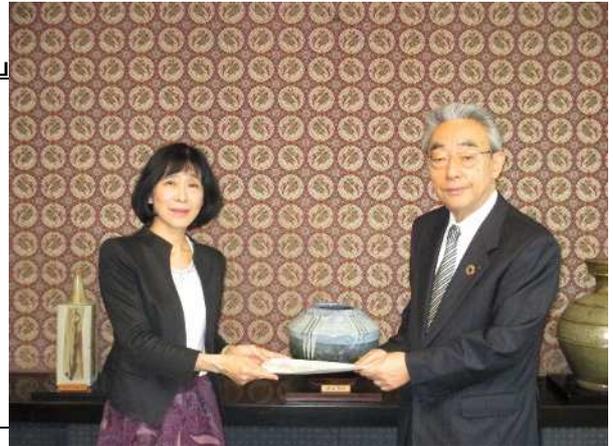


**栃木労働局長が、県内の主要労使団体等を訪問！**

**「過重労働解消キャンペーン」、「『しわ寄せ』防止キャンペーン月間」、「中小企業に対する集中的施策パッケージ」に係る協力を要請！！**

栃木労働局では、「過労死等防止啓発月間」（毎年 11 月）に「過重労働解消キャンペーン」を実施し、過重労働の解消に向けた長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進等の集中的な取組を実施しています。

来年 4 月からは、中小企業に対しても時間外労働の上限規制が適用されることから、本年度浅野労働局長ほか局幹部は、県内の主要な労使団体等へ赴き、大企業の働き方改革に伴う中小企業への「『しわ寄せ』防止キャンペーン月間」及び中小企業に対する集中的施策パッケージ」の周知等に係る協力を要請しました。



（一社）栃木県労働基準協会連合会 藤澤会長（右）と浅野労働局長（左） 10 月 28 日



（一社）栃木県経営者協会 青木会長（右）と浅野労働局長（左） 11 月 6 日

働きやすい環境をつくることは、労働者のモチベーション（やる気）を高め、魅力ある企業となります。また、新たな人材確保、生産性の向上にもつながるなど、企業にとっても大きなメリットがあります。

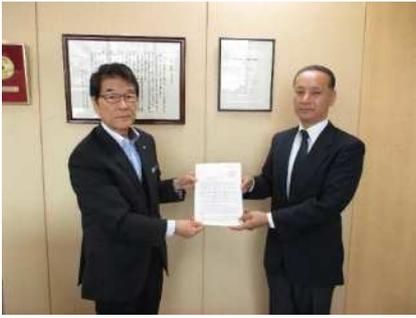
栃木労働局では、魅力ある企業が増えることで県内の雇用が促進され、地域の活性化が図られるよう、過重労働の解消及び中小企業支援のための集中的な施策に係る取組を強化します。

毎月勤労統計調査（事業所規模 5 人以上）によると、平成 30 年における県内の労働者一人当たりの年間総実労働時間は、1,739 時間と、前年より 35 時間減少しましたが、全国平均（1,707 時間）と比較すると 32 時間長いといった状況にあります。

また、所定外労働時間についても、一人当たり 131 時間と、前年より 19 時間減少しましたが、全国平均（130 時間）と比較すると 1 時間長いといった状況にあります。



連合栃木 吉成会長（右）と浅野労働局長（左） 11 月 12 日



栃木県商工会連合会 稲葉専務理事（左）  
と 藤中労働基準部長（右） 10月18日



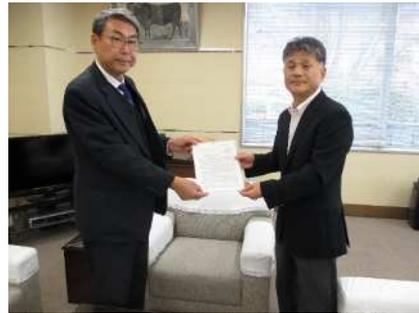
（一社）栃木県商工会議所連合会  
金子常務理事（左）丹羽専務理事（中央）  
と 藤中労働基準部長（右） 10月18日



（公社）栃木県経済同友会  
五家専務理事（左）  
と 藤中労働基準部長（右） 11月8日



栃木県中小企業団体中央会  
高田専務理事（右）  
と 藤中労働基準部長（左） 11月8日



（一社）栃木県建設業協会  
小野崎常務理事（右）  
と 高橋監督課長（左） 10月30日



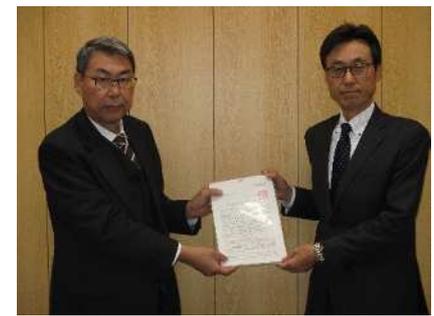
（一社）栃木県トラック協会  
吉高神会長（左）  
と 高橋監督課長（右） 10月30日



（一社）栃木県タクシー協会  
荒井会長（右）  
と 高橋監督課長（左） 10月30日



（一社）栃木県バス協会  
小矢島専務理事（左）  
と 高橋監督課長（右） 10月31日



栃木県社会保険労務士会  
森田会長（右）  
と 高橋監督課長（左） 11月13日

### （参考）

#### 「過労死等防止啓発月間」について

平成26年11月に施行された「過労死等防止対策推進法」（平成26年法律第100号）により、毎年11月を「過労死等防止啓発月間」とし、公労使その他使用者団体や労働組合等が一丸となって、過労死等防止の意義・重要性を再確認するとともに、過重労働の解消に向けた長時間労働の削減等の取組強化に努めることとされています。

#### 「過重労働解消キャンペーン」について

過重労働の解消に向け、例年、「過労死等防止啓発月間」（11月）を中心に、厚生労働省、労働局、労働基準監督署が周知・啓発等各種取組の強化を図っています。

- ・「労働条件相談ほっとライン」（無料）の実施
- ・全国一斉「過重労働解消相談ダイヤル」の実施（本年度は10月27日に実施。）
- ・厚生労働省、労働局、労働基準監督署の幹部による使用者団体への協力要請

- ・「過重労働解消のためのセミナー」の開催（全国各都道府県で開催）
- ・労働局長によるベストプラクティス企業の訪問と取組事例の水平展開
- ・ホームページへの掲載、記者発表、広報誌への掲載依頼
- ・パンフレット及びポスターの配布

「過労死等防止対策推進シンポジウム」について

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(平成30年7月24日閣議決定)に基づき、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に向け、過労死等防止の重要性について国民の自覚を促すとともに、国民の関心と理解を深めるため、厚生労働省は、地方自治体や関係団体の協力の下、「過労死等防止啓発月間」(11月)を中心にシンポジウムを開催しています。

栃木県内では、11月20日に白鷗大学の白鳳国際ホール(小山市)で開催しました。

「『しわ寄せ』防止キャンペーン月間」について

本年4月から、大企業に対する時間外労働の上限規制が適用されたことに伴い、下請等の中小事業者への「適正なコスト負担を伴わない短納期発注」や「発注内容の頻繁な変更」等の「しわ寄せ」が、中小事業者の働き方改革の妨げとならないよう、厚生労働省、労働局、労働基準監督署では、中小企業庁および公正取引委員会と連携を図り、「『しわ寄せ』防止総合対策」を推進しています。

その一環として、11月を「『しわ寄せ』防止キャンペーン月間」と位置づけ、積極的な取組を図ることとしています。

- ・経営トップに対するセミナーの実施
- ・労使団体への要請
- ・大企業への訪問要請
- ・特設サイトの開設、インターネット広告の実施

中小企業に対する集中的施策パッケージについて

令和2年4月以降、中小企業が時間外労働の上限規制に円滑に対応できるよう、令和元年度の下半期において、厚生労働省、労働局、労働基準監督署は、周知が不足している内容と対象集団を絞り込み、集中的な取組を実施することとしています。

< 施策1 > まだ知られていないこと、まだ届いていない人に狙いを定めた周知

- ・上限規制の適用に関する集中的な周知  
(逆引きパンフレットの配布、周知用動画の配信等)
- ・36協定未届事業場に対する丁寧なフォロー  
(案内文の送付)
- ・特別条項(月80時間超)締結事業場に対する集中的な対応  
(説明会の開催、個別訪問支援、助成金等の支援策の利用勧奨)

< 施策2 > まだ間に合う、もっと使える助成金へ

- ・時間外労働等改善助成金の見直し  

上限設定コース	締切延長と利便性向上
団体推進コース	締切延長

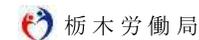
< 施策3 > 働き方改革に取り組みやすい商取引環境の整備

- ・「しわ寄せ」防止総合対策の着実な推進  
(しわ寄せ防止キャンペーン月間、中企庁や公取委との通報制度)



栃労発基 1018 第 1 号  
令和元年 10 月 18 日

## 令和元年度 過労死等防止啓発月間における要請のポイント (お願いしたいこと)



労使団体の長 殿

栃木労働局長

### 長時間労働削減を始めとする働き方の見直しに 向けた取組に関する要請書

全国的に依然として長時間労働の問題が認められ、年次有給休暇の取得率が低い水準にとどまる中、平成 30 年における栃木県内労働者一人当たりの年間総実労働時間は 1,739 時間（全国 1,707 時間）と前年より 35 時間減少し、年間所定外労働時間は 131 時間（全国 130 時間）と前年より 19 時間減少しましたが、いずれも全国平均より長く、経年的に全国平均を上回り続けている状況にあることから、より一層の長時間労働の削減や休暇の取得促進をはじめとした「働き方の見直し」が求められています。

長時間労働の削減や賃金不払残業の解消、年次有給休暇の取得促進のためには、単に法令を遵守するだけではなく、長時間労働が生じている職場においては、人員の増員や業務量の見直し、マネジメントの在り方及び企業文化や職場風土等を見直していくことが必要であり、これまでの働き方を改め、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方ができる職場環境づくりを進める必要があります。

平成 31 年 4 月 1 日からは、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）による改正後の労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）において、時間外労働の上限規制が罰則付きで規定され、さらに、令和 2 年 4 月 1 日からは時間外労働の上限規制が中小企業にも適用されます。

このようなことから、厚生労働省としては、

- ① 著しい過重労働や賃金不払残業などの撲滅に向けた監督指導の強化
- ② 休暇の取得促進をはじめとした「働き方の見直し」に向けた企業への働きかけの強化を 2 つの柱として、省を挙げて取り組んでいるところであり、本年も、昨年に引き続き 10 月を「年次有給休暇取得促進期間」、11 月を「過重労働解消キャンペーン」期間と定め、「過労死等防止対策推進法」（平成 26 年法律第 100 号）に基づく「過労死等防止啓発月間」（毎年 11 月）を中心に、過労死等防止及び長時間労働抑制のための集中的な取組を実施することといたしました。

貴団体におかれましては、これまででも、働き方改革や夏の生活スタイル変革（ゆう活）に関する周知啓発に格別の御協力を賜ってきたところではありますが、改めてこの取組の趣旨を御理解いただき、別紙の具体的な取組例等を参考に、傘下団体・企業等に対する周知啓発の御協力をいただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

- 台風 19 号関連
    - ・ 特別相談窓口の開設に係る周知
    - ・ 雇用調整助成金の周知及び活用促進
  - 栃木県最低賃金（時間額 853 円）の改定に係る周知関係
    - ・ 改定内容の周知
    - ・ 業務改善助成金の周知及び活用促進
  - 長時間労働の削減をはじめとする「働き方改革の見直し」関係
    - ・ 「過労死等防止啓発月間」（毎年 11 月）の周知
    - ・ 「過労死等防止対策推進シンポジウム」（11 月 20 日）の開催周知
    - ・ 「過重労働解消キャンペーン」（11 月）の周知
    - ・ 「年次有給休暇取得促進月間」（10 月）の周知
  - 大企業等の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止関係
    - ・ 「しわ寄せ」防止キャンペーン月間（11 月）の周知
    - ・ 「振興基準」（下請中小企業法に基づく経済産業省告示）の改正内容の周知
    - ・ 「禁止行為」（べからず集）の周知
    - ・ 「下請法」違反に係る公取委及び中企庁との通報制度の周知
  - 中小企業に対する集中的施策パッケージに係る取組の周知
    - ・ 「逆引きパンフレット」や「好事例集（改訂版『働き方改革のヒント』）」の周知
    - ・ 顧問先や会員事業場に対する労働局及び労基署主催の説明会への参加勧奨
    - ・ 時間外労働等改善助成金（上限設定コース）等各種助成金の周知及び活用促進
    - ・ 働き方改革に取り組みやすい商取引環境の整備（「しわ寄せ」防止）
    - ・ 同一労働同一賃金ガイドラインの周知
    - ・ 各種相談・支援窓口の周知
- ⇒ 各団体のホームページ等へのリーフレットや解説動画の掲載をお願いします。  
※本省ホームページへのリンク付けとさせていただいても差し支えございません。  
※近々、栃木労働局のホームページにも掲載予定です。  
掲載次第、別途お知らせします。
- ⇒ 本省ホームページに掲載のポータルサイト（事業者向け・労働者向け）の紹介（リンク付け等）をお願いします。
- ⇒ 大企業が集まる場がありましたら情報提供願います（「しわ寄せ」防止関係）。
- ⇒ 別添様式により、会員からのアンケートの集約をお願いします。

## 令和元年台風第19号関連特別相談窓口のご案内

栃木労働局では、今般の台風第19号の被害に伴う事業主・労働者等からの労働関係各種相談に対応するため、特別相談窓口を開設しております。

開設日：令和元年10月17日（木）～

開設時間：8：30～17：15（土日祝日を除く）

お問合せ内容	担当部署（所在地・連絡先は下記参考）
○給与、手当の支払い等に関する事 ○解雇、雇止め等に関する事	栃木労働局労働基準部監督課 及び 各労働基準監督署
○労災補償給付等に関する事	栃木労働局労働基準部労災補償課 及び 各労働基準監督署
○労働保険料の納付猶予等に関する事	栃木労働局総務部労働保険徴収室
○雇用保険給付に関する事 ○その他雇用の安定に関する事	各ハローワーク

※上記以外の相談や、相談先が分からない場合は、労働局雇用環境・均等室（028-633-2795）及び各労働基準監督署に設置されている総合労働相談コーナーでご相談を承り、関係部署に取り次ぎます。

記

### ■栃木労働局

組織	所在地	電話番号	
総務部	〒320-0845 宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎	028(634)9113	
労働基準部		監督課	028(634)9115
		労災補償課	028(634)9118
職業安定部		職業安定課	028(610)3555
		職業対策課	028(610)3557
	需給調整事業室	028(610)3556	

### ■労働基準監督署

監督署名	所在地	電話番号	管轄区域
宇都宮	〒320-0845 宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎 別館	028(633)4251	宇都宮市・さくら市 那須烏山市・高根沢町 那珂川町
足利	〒326-0807 足利市大正町864	0284(41)1188	足利市
栃木	〒328-0042 栃木市沼和田町20-24	0282(24)7766	栃木市・佐野市・小山市 下野市・壬生町・野木町
鹿沼	〒322-0063 鹿沼市戸張町2365-5	0289(64)3215	鹿沼市
大田原	〒324-0041 大田原市本町2-2828-19	0287(22)2279	大田原市・矢板市 那須塩原市・那須町
日光	〒321-1261 日光市今市305-1	0288(22)0273	日光市・塩谷町
真岡	〒321-4305 真岡市荒町5203	0285(82)4443	真岡市・益子町・茂木町 市貝町・芳賀町・上三川町

### ■ハローワーク（公共職業安定所）

安定所名	所在地	電話番号	管轄区域
宇都宮	〒320-0845 宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎 1階	028(638)0369	宇都宮市・上三川町 高根沢町
那須烏山出張所	〒321-0622 那須烏山市城東4-18	0287(82)2213	那須烏山市・那珂川町
鹿沼	〒322-0031 鹿沼市睦町287-20	0289(62)5125	鹿沼市
栃木	〒328-0032 栃木市神田町8-5	0282(22)4135	栃木市・壬生町
佐野	〒327-0014 佐野市天明町2553	0283(22)6260	佐野市
足利	〒326-0057 足利市丸山町688-14	0284(41)3178	足利市
真岡	〒321-4305 真岡市荒町5101	0285(82)8655	真岡市・芳賀町・益子町 茂木町・市貝町
矢板	〒329-2162 矢板市末広町3-2	0287(43)0121	矢板市・さくら市・塩谷町
大田原	〒324-0058 大田原市紫塚1-14-2	0287(22)2268	大田原市 那須塩原市（旧西那須野町・旧塩原町）
小山	〒323-0014 小山市喜沢1475 おやまゆえんハーベストウォーク内	0285(22)1524	小山市・下野市・野木町
日光	〒321-1272 日光市今市本町32-1	0288(22)0353	日光市
黒磯	〒325-0027 那須塩原市共栄社119-1	0287(62)0144	那須塩原市（旧黒磯市） 那須町

令和元年台風第 19 号に伴う災害に係る被害により休業している事業主の皆様へ  
～失業手当と休業手当を支払う場合の助成金のお知らせ～

① 事業所が災害により直接被害を受け、労働者が一時離職する場合

一時的に離職を余儀なくされた方（雇用予約がある場合も含まれます）が、雇用保険の失業手当を受給できる特別措置があります。

- 雇用保険に 6 ヶ月以上加入している等の要件を満たす方が対象です。
- 災害による交通の途絶や遠隔地への避難などにより、居住地を管轄するハローワークに来所できないときは、お近くのハローワークで手続きが可能です。  
(受給手続きに必要な確認書類がない場合でも手続きできます。ハローワークにご相談ください。)

※制度利用に当たっての留意事項

本特別措置制度を利用して、失業給付の支給を受けた方については、休業が終了し、雇用保険被保険者資格を取得しても、当該休業前の雇用保険の被保険者であった期間は通算されませんので、制度利用にあたっては、ご留意をお願いします。

② 災害に伴う経済上の理由により労働者を休業させる場合

災害に伴う経済上の理由により、「事業活動の縮小」を余儀なくされた事業所の事業主が、労働者と事前に結んだ労使間の協定に基づき休業を行い、その休業についての手当を支払えば、雇用調整助成金が利用できます。

- 労働者に支払った休業手当相当額の 2 / 3（中小企業の場合）を助成します。
- 例えば、以下のような理由により休業する場合に利用できます。
  - ・ 交通手段の途絶により、従業員が出勤できない、来客がない等のため事業活動が縮小した場合
  - ・ 損壊した施設又は設備等の修理業者の手配又は修理部品の調達困難などにより、経済的な取引関係が悪化した場合
  - ・ 取引先の浸水被害等のため、原材料や商品等の取引ができない場合 等
- 「事業活動の縮小」は以下のとおり確認します。
  - ・ 売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近 3 か月間の月平均値が、前年同期と比べ 10%以上減少していること。
  - ・ 雇用保険被保険者数および受け入れている派遣労働者数の最近 3 か月間の月平均値が、前年同期と比べ、大企業の場合は 5%を超えてかつ 6 人以上、中小企業の場合は 10%を超えてかつ 4 人以上増加していないこと。

詳細な内容や、お困りのことがあれば、お住まいのハローワークへご相談ください。



# 台風15号・19号の災害に伴い 雇用調整助成金の特例を実施します

雇用調整助成金とは、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的に休業、教育訓練又は出向を行い労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

【特例内容】(台風に伴う「経済上の理由」により休業等を行う事業主が対象です。)

休業等の初日が、台風15号の影響による場合は令和元年9月9日から令和2年3月8日まで、台風19号の影響による場合は令和元年10月12日から令和2年4月11日までの場合に適用します。

## ① 災害発生日に遡っての休業等計画届の提出を可能とします。

通常、助成対象となる休業等を行うにあたり、事前に計画届の提出が必要ですが、**台風15号の影響による休業等については令和元年9月9日以降、台風19号の影響による休業等については令和元年10月12日以降**に初回の休業等がある計画届について、**令和2年1月20日までに提出いただければ**、休業等の前に届け出られたものとします。

## ② 生産指標の確認期間を3か月から1か月に短縮します。

最近1か月の販売量、売上高等の事業活動を示す指標(生産指標)が、前年同期に比べ10%以上減少していれば、生産指標の要件を満たします。

## ③ 災害発生日に起業後1年未満の事業主についても助成対象とします。

標記の災害発生日において起業後1年未満の事業主については、生産指標を災害発生日直前の指標と比較します。

## ④ 最近3か月の雇用量が対前年比で増加していても助成対象とします。

通常、雇用保険被保険者及び受け入れている派遣労働者の雇用量を示す雇用指標の最近3か月の平均値が、前年同期比で一定程度増加している場合は助成対象となりませんが、その要件を撤廃します。

## 【台風に伴う「経済上の理由」とは】

風水害による直接的な被害そのものは経済上の理由に当たりませんが、災害に伴う以下のような経営環境の悪化については経済上の理由に当たり、それによって事業活動が縮小して休業等を行った場合は助成対象となります。

### (経済上の理由例)

- ・ 取引先の浸水被害等のため、原材料や商品等の取引ができない
- ・ 交通手段の途絶により、来客がない、従業員が出勤できない、物品の配送ができない
- ・ 電気・水道・ガス等の供給停止や通信の途絶により、営業ができない
- ・ 風評被害により、観光客が減少した
- ・ 施設、設備等の修理業者の手配や修理部品の調達が困難で、早期の修復が不可能

## 【その他の支給要件】

その他、雇用保険の適用事業所であること等の支給要件があります。詳細については最寄りの労働局の助成金相談窓口にお尋ねください。

助成内容と受給できる金額	大企業	中小企業
休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成(率) ※ 対象労働者1人1日当たり 8,335円が上限です。(令和元年8月1日現在)	1/2	2/3
教育訓練を実施したときの加算(額)	1人1日当たり1,200円	
支給限度日数	1年間で100日(3年間で150日)	

## ◆受給手続き◆(下の表参照)

- 事業主が指定した1年間の対象期間について、実際に休業を行う判定基礎期間ごとに計画届を提出することが必要です。
- 災害発生日まで遡って災害に伴う休業等の計画届を提出する場合、令和2年1月20日までに提出されたものについて、休業等の前に届け出られたものとして取扱います。
- 遡らない休業等については、初回の計画届を、雇用調整を開始する日の2週間前をめぐり、2回目以降については、雇用調整を開始する日の前日までに提出して下さい(最大で3判定基礎期間分の手続きを同時に行うことができます。)
- 支給申請期間は判定基礎期間終了後、2か月以内です。

※判定基礎期間とは、計画や支給申請の単位となる期間で、賃金締め切り期間と同じです。

## 【特例対象期間のイメージ図】

### 台風15号

- ① 生産量要件緩和、事業所設置1年以上要件緩和、雇用量要件撤廃等(災害発生日～6か月)



※休業対象期間の初日が被災日以降6か月間は、生産量の減少の確認について最近1か月でよく、雇用量要件は考慮しません。

- ② 計画届の遡及適用(施行日以降～3か月)



※施行日以降3か月間においては、災害発生日まで休業期間を遡って計画届を提出できます。

【補足】遡及申請適用(以後)においては、休業を行う場合、通常の事前申請となりますが、計画届の要件審査においては、引き続き、生産量要件の緩和は令和2年3月8日まで適用されます。が休祝日の場合は、その前の開庁日までに提出してください。

### 台風19号

- ① 生産量要件緩和、事業所設置1年以上要件緩和、雇用量要件撤廃等(災害発生日～6か月)



※休業対象期間の初日が被災日以降6か月間は、生産量の減少の確認について最近1か月でよく、雇用量要件は考慮しません。

- ② 計画届の遡及適用(施行日以降～3か月)



※施行日以降3か月間においては、災害発生日まで休業期間を遡って計画届を提出できます。

【補足】遡及申請適用(以後)においては、休業を行う場合、通常の事前申請となりますが、計画届の要件審査においては、引き続き、生産量要件の緩和は令和2年4月11日まで適用されます。が休祝日の場合は、その前の開庁日までに提出してください。

※ 事業場の見やすい場所に掲示してください。

# 栃木県最低賃金



時  
間  
額

853 円

発効日:令和元年 10月 1日

「栃木県マスコットキャラクター とちまるくん」

**必ずチェック 最低賃金！使用者も 労働者も**  
(最低賃金は常時作業場の見やすい場所に掲示する等により周知しなければなりません)

- ◎ 各種商品小売業の使用者は、令和元年10月1日以降、栃木県最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。なお、栃木県各種商品小売業最低賃金が栃木県最低賃金額を上回る金額で改正・発効されたときは、栃木県各種商品小売業最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。
- ◎ 栃木県内で事業を営むすべての使用者及び事業場で働くすべての労働者に適用されます。
- ◎ 最低賃金額以上の賃金を支払わない場合は、最低賃金法違反となり処罰されることがあります。
- ◎ 最低賃金には、精皆勤手当・通勤手当・家族手当・臨時に支払われる賃金及び時間外割増賃金は含まれません。
- ◎ 詳しくは、栃木労働局労働基準部賃金室(電話 028-634-9109)又は最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。

# 平成31年度業務改善助成金のご案内

『業務改善助成金』は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援することで、「事業場内最低賃金（事業場内で最も低い賃金）」の引上げを図るための制度です。

## 助成金の概要

事業場内最低賃金を30円以上引き上げ、設備投資（機械設備、POSシステム等の導入）などを行った場合に、その費用の一部を助成します。 ※「設備投資など」の具体例は裏面を参照してください。

## 概要

コース	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
30円コース (800円未満)	1～3人	50万円	事業場内最低賃金800円未満の事業場かつ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内及び 事業場規模30人以下の事業場	生産性要件を満たした場合は 9/10(※)
	4～6人	70万円		
	7人以上	100万円		
30円コース	1～3人	50万円	事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内及び 事業場規模30人以下の事業場	生産性要件を満たした場合は 4/5(※)
	4～6人	70万円		
	7人以上	100万円		

(※) ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値をいいます。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます

## ご留意頂きたい事項

- ◆ 過年度に業務改善助成金を受給したことのある事業場であっても、助成対象となります。
- ◆ 「人材育成・教育訓練費」「経営コンサルティング経費」も設備投資などに含まれるため、助成対象となります。

## お問い合わせ先

- ◆ 全国47都道府県に設置している「働き方改革推進支援センター」に、お気軽にお問い合わせください。
- ◆ 「働き方改革推進支援センター」の所在地及び電話番号は、インターネットでご確認ください。



## 申請先

- ◆ 業務改善助成金の申請・支給の窓口は、都道府県労働局です。申請する事業場が所在する地域の労働局にお尋ねください。【担当部署】各労働局雇用環境・均等部（室）

# ～・業務改善助成金の活用事例～

## 具体的な設備投資などについてご参考になさってください

### 業務改善

#### 事例1

ベルトコンベアの導入による弁当の盛り付け作業の効率化

<企業概要>  
【所在地】新潟県 【従業員数】140人  
【事業の種類】食品製造販売業  
<課題と対応> 弁当製造における盛り付け時間を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

配膳台の用子を従業員が移動して盛り付けを行っていたため、業務が非効率になっていた状況でした。そこで、助成金を活用してベルトコンベアを導入しました。

弁当の盛り付け作業を効率化したい



専務取締役  
<独自の工夫>  
以前は4種類の価格帯の弁当を製造していたが、1種類に集約することで製造の効率化が図られ、仕入リスクも軽減している。

<実施内容> ベルトコンベアの導入で弁当の盛り付け時間が2時間から1時間30分に短縮し、同じ時間で10%多く弁当を製造することができるようになった。

<成果> 弁当の盛り付け時間の削減によって生産性が向上し、78人の従業員の研修給（事業場内最低賃金）を30円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のポイント  
ベルトコンベアを導入したことで、弁当の盛り付け作業の効率化につながった。

(※平成29年度決算の制度に基づく事例)

### 業務改善

#### 事例2

セミセルフPOSレジの導入によるレジ業務の効率化

<企業概要>  
【所在地】熊本県 【従業員数】24人  
【事業の種類】生鮮食品小売業  
<課題と対応> 繁忙時のレジ待ちの行列を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

購入代金や約束手形を受け渡すまでをすべて従業員が行っていたため、顧客の多い時間帯でレジ待ちの行列ができる状況でした。そこで、助成金を活用してセミセルフPOSレジを導入しました。

レジの精算業務を効率化したい



人事課長  
<独自の工夫>  
各家庭向けの本体電源を事前にOFFにした上、（週）イチを切り付け、作業地と比べ作業時間を短くしつつ、電気を充たすようにしたり、産廃ロスや設備設置費の削減につなげている。

<実施内容> 顧客のバーコード読み取り後の購入代金や約束手形を受け渡すのが機械で行うようにしたことにより、精算時間が短縮し、同じ時間でより多くの精算処理を行うことができた。

<成果> レジ業務の削減によって生産性が向上し、23人の従業員の研修給（事業場内最低賃金）を52円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のポイント  
セミセルフPOSレジを導入したことで、レジ業務の効率化につながった。

(※平成29年度決算の制度に基づく事例)

### 業務改善

#### 事例3

新型の大容量釜導入による仕込み作業・清掃作業の効率化

<企業概要>  
【所在地】栃木県 【従業員数】115人  
【事業の種類】鶏卵の製造及び販売業  
<課題と対応> 鶏卵洗浄の仕込み回数や生産品目切り替え時の釜の清掃時間を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

一度に大量の仕込みができ、また、生産品目を切り替える際の釜の清掃に時間を要していたため、業務が非効率になっていた状況でした。そこで、助成金を活用して新型の大容量釜を導入しました。

仕込み作業を効率化し、あわせて生産品目切り替え時の釜の清掃作業を効率化したい



専務取締役  
<独自の工夫>  
各工程の現場責任者及び現場リーダーが月に1回、アルバイトパートに業務効率化に対するアンケートを取り、集計結果を専務取締役室にフィードバックして改善を行っている。

<実施内容> 大型で、生産品目の切り替え時に、標準仕掛の残り物が落ちやすい釜に交換したこと、一度に大量の仕込みが可能で切り替え作業の負担軽減・時間向上、光熱費削減が図られるとともに、清掃作業負担が軽減し、清掃に係る人員や時間を削減することができた。

<成果> 仕込み作業の効率化・釜の清掃負担の軽減によって生産性が向上し、8人の従業員の研修給（事業場内最低賃金）を40円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のポイント  
新型の大容量釜を導入したことで、仕込み作業・清掃作業の効率化につながった。

(※平成29年度決算の制度に基づく事例)

### 業務改善

#### 事例4

新型食器洗浄機の導入による洗浄業務の効率化と光熱・洗剤費用の削減

<企業概要>  
【所在地】広島県 【従業員数】161人  
【事業の種類】ホテル業  
<課題と対応> 食器洗浄に要する人員、時間、電力、水、洗剤を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

25年前に導入した食器洗浄機を使っていたため、洗浄に要する人員・時間・経費がかなり、業務が非効率になっていた状況でした。そこで、助成金を活用して新型の食器洗浄機を導入しました。

食器洗浄作業を効率化したい



社長  
洗浄人員は6名から5名に、食器洗浄・乾燥時間が2/3に短縮

<実施内容> 新型食器洗浄機を導入したことにより、洗浄・乾燥に係る人員や時間、電力、水、洗剤を削減することができた。また、掃除や整理整頓など、他の作業時間を短縮できた。

<成果> 食器洗浄にかかる人員や時間の削減によって生産性が向上し、1人の従業員の研修給（事業場内最低賃金）を40円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のポイント  
新型の食器洗浄機を導入したことで、食器洗浄業務の効率化・経費の削減につながった。

(※平成29年度決算の制度に基づく事例)

過労死をゼロにし、  
健康で充実して  
働き続けることの  
できる社会へ



過労死 **ゼロ** 実現のために

- 仕事上の不安や悩みを抱えていませんか？
- 週の労働時間が60時間を超えていませんか？
- 年次有給休暇の取得はきちんとできていますか？
- 勤務間インターバル制度をご存知ですか？

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

## ◎労働条件や健康管理に関する相談窓口

労働条件等に関するご相談は…

お近くの都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署、  
総合労働相談コーナーにご相談ください。(開庁時間 平日8:30~17:15)



労働条件相談ほっとライン

労働条件に関することについて無料で相談に応じています。

電話番号：0120-811-610 (フリーダイヤル)  
受付時間：平日 17:00~22:00 / 土・日・祝日 9:00~21:00 (12/29~1/3を除く)

確かめよう労働条件(ポータルサイト)

労働条件や労働管理に関するQ&Aを、労働者やそのご家庭向け、  
事業主や人事労務担当者向けにその内容を分けて掲載しています。

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



職場における健康管理やメンタルヘルス対策に関するご相談は…

こころの耳電話相談

メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害に関することについて無料で相談に応じています。

電話番号：0120-565-455 (フリーダイヤル)  
受付時間：月・火 17:00~22:00 土・日 10:00~16:00 (祝日、年末年始を除く)  
メール相談：<https://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan/>

こころの耳(ポータルサイト)

こころの不調や不安に悩む働く方や職場のメンタルヘルス対策に取り組む事業者の方などの支援や、  
役立つ情報の提供を行っています。

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



## ◎過労死の防止のための活動を行う民間団体の相談窓口

● 過労死等防止対策推進全国センター <http://karoshi-boushi.net/>



● 全国過労死を考える家族の会 <http://karoshi-kazoku.net/>



● 過労死弁護士全国連絡会議(過労死110番全国ネットワーク)  
<http://karoshi.jp/>



参加無料 過労死等防止対策推進シンポジウム

11月を中心に、全国47都道府県、48か所で開催しています。

お問い合わせ先 専用フリーダイヤル 0120-053-006  
(月~金 9:00~17:30)





# 毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。 同月間に「過重労働解消キャンペーン」を実施します。

平成26年11月に施行された「過労死等防止対策推進法」において、11月は「過労死等防止啓発月間」とされています。このため、厚生労働省では、同月間において、過労死等の一つの要因である長時間労働の削減等、過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う「過重労働解消キャンペーン」を実施します。

## 労働時間等の現状

労働時間の現状をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は近年低下傾向であるものの、労働者全体の1割弱で推移しており、いまだ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患に係る労災支給決定件数についても依然として高い水準で推移するなど、過重労働による健康障害も多い状況にあるほか、割増賃金の不払に係る労働基準法違反も後を絶たないところです。

知っていますか？

## 過重労働と健康障害の関連性

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因です。具体的には、時間外・休日労働が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まります。

(右の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。)



過重労働による健康障害等を防止するためにも、労働時間を適正に把握<sup>※1</sup>し、次の措置を講じましょう。

## 過重労働による健康障害を防止するために<sup>※2</sup>

### ①時間外・休日労働時間等を削減しましょう。

- 労働基準法が改正され、法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。(注1)(注2) 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合(特別条項)でも、法律に定める上限を守らなければなりません。
- 時間外労働は本来臨時的な場合に行われるものであること等を踏まえ、36協定(時間外労働・休日労働に関する協定)の締結に当たっては、労働者の代表(労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者)とともに、その内容が指針(注3)に適合したものとなるようにしてください。  
(注1) 上限規制の施行は平成31年4月1日ですが、中小企業に対しては1年間猶予され令和2年4月1日からとなります。  
(注2) 建設事業、自動車運転の業務など、特定の事業・業務については、上限規制の適用が猶予・除外されています。  
(注3) 「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」(平成30年9月、厚生労働省)

### ②年次有給休暇の取得を促進しましょう。

- 労働基準法が改正され、年5日の年次有給休暇(以下「年休」という。)を確実に取得させることが必要となっていますが、これは最低基準です。労働者に付与された年休は本来、すべて取得されるべきものです。年休を取得しやすい職場環境づくり、年休の計画的付与制度の活用等により年休の取得促進を図りましょう。

### ③労働者の健康管理に係る措置を徹底しましょう。

- 健康管理体制を整備するとともに、健康診断を実施しましょう。
- 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等を実施しましょう。
- 労働安全衛生法が改正され、面接指導の対象が、「時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者」に拡大されました。

## 賃金不払残業を解消するために<sup>※3</sup>

- ①職場風土を改革しましょう。
- ②適正に労働時間の管理を行うためのシステムを整備しましょう。
- ③労働時間を適正に把握するための責任体制を明確化しチェック体制を整備しましょう。

※1「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、厚生労働省)  
※2「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」(平成31年4月、厚生労働省)  
※3「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」(平成15年5月、厚生労働省)

## 厚生労働省では、過重労働解消キャンペーン期間中に、次の取組を行います。

### 1. 労使の主体的な取組を促します。

使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取組に関する周知・啓発などの実施についての協力要請を行います。

### 2. 重点監督を実施します。

①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等、②離職率が極端に高い等、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への監督指導を行います。

### 3. 電話相談を実施します。

「過重労働解消相談ダイヤル」(無料)を全国一斉に実施し、過重労働をはじめとした労働条件全般にわたり、都道府県労働局の担当官が相談に対応します。

実施日時 令和元年10月27日(日) 9:00～17:00

なくしましょう 長い残業

# 0120-794-713

以下の窓口でも労働相談や情報提供を受け付けています。  
都道府県労働局または労働基準監督署(開庁時間 平日8:30～17:15)

(厚生労働省委託事業) フリーダイヤル はい！ ろうどう  
労働条件相談ホットライン **0120-811-610**  
(月～金17:00～22:00、土日・祝日9:00～21:00)

労働基準関係情報メール窓口(情報提供)

### 4. 企業における自主的な過重労働防止対策を推進します。

企業の労務担当責任者などを対象に、9月から11月を中心に、全都道府県で「過重労働解消のためのセミナー」(委託事業)を実施します。

専用ホームページ

<http://partner.lec-jp.com/ti/overwork/>





# 11月は「しわ寄せ防止 キャンペーン月間」です。

大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、  
下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、  
急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせている場合があります。

# STOP! しわ寄せ

大企業等と下請等中小事業者は共存共栄!  
適正なコスト負担を伴わない短納期発注や  
急な仕様変更などはやめましょう!

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署



(しわ寄せ防止特設サイト)

# STOP! しわ寄せ

厚生労働省が所管する「労働時間等設定改善法(平成4年法律第90号)」が改正され(平成31年4月1日施行)、事業主の皆様は、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要があります。

他の事業主との取引を行うに当たって、次のような取組が行われるよう、社内に周知・徹底を図りましょう。

- ① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

経済産業省・中小企業庁が所管する「下請中小企業振興法(昭和45年法律第145号)」に基づく「振興基準」には、親事業者と下請事業者の望ましい取引関係が定められています。

## ① 親事業者も下請事業者も共に「働き方改革」に取り組みましょう!

- やむを得ず短納期発注や急な仕様変更などを行う場合には、残業代等の**適正なコストは親事業者が負担**すること。
- 親事業者は、下請事業者の**「働き方改革」を阻害**する不利益となるような取引や要請は行わないこと。

例えば…

- 無理な短納期発注への納期遅れを理由とした受領拒否や減額
- 親事業者自らの人手不足や長時間労働削減による検収体制不備に起因した受領拒否や支払遅延
- 過度に短納期となる時間指定配送、過剰な賞味期限対応や欠品対応に起因する短いリードタイム、適正なコスト負担を伴わない多頻度小口配送
- 納期や工期の過度な年度末集中

## ② 発注内容は明確にしましょう!

- 親事業者は、継続的な取引を行う下請事業者に対して、安定的な生産が行えるよう**長期発注計画を提示し、発注の安定化に努める**こと。
- 発注内容を変更するときは、**不当なやり直しが生じないよう十分に配慮**すること。

## ③ 対価には、労務費が上昇した影響を反映しましょう!

親事業者は、取引対価の見直し要請があった場合には、**人手不足や最低賃金の引き上げなどによる労務費の上昇**について、**その影響を反映**するよう協議すること。

大企業等と下請等中小事業者は共存共栄!  
適正なコスト負担を伴わない短納期発注や  
急な仕様変更などはやめましょう!

# 中小企業への時間外労働の上限規制の円滑な適用に向けた集中的施策パッケージ

## 【現状と課題】

- 中小企業に対する上限規制の適用が来年4月に迫る中、まだ2割の事業主が「上限規制を知らない」、また、1割の事業主が「対応が必要だが何をすべきか分からない」「対応が必要か分からない」と回答。
  - また、上限規制への対応に当たっての課題について、約半数の事業主が「特定の時期、特定の従業員への業務集中」、「人手不足」、3割の事業主が「短納期等の「しわ寄せ」」と回答。
- ※2019年6月6日 日本・東京商工会議所調べ（調査期間：同年3月25日～4月25日）

## 【集中施策パッケージのコンセプト】

- 今年度下半期は、平成30年度以降実施してきた働き方改革関連法の全般的周知を見直し、現場の生の声を聴きながら、周知が不足している内容と対象集団を絞り、集中的な周知を図る。
- また、対応が必要な事業主が確実に支援策を利用できるよう、助成金の申請期限の延長や利便性の向上を図り、さらに、業所管省庁の協力を得て、「しわ寄せ」対策を徹底する。

## 施策1 まだ知られていないこと・まだ届いていない人に狙いを定めた周知

### 上限規制の適用に関する集中的な周知

- 「生の声」を基に「悩み」から解決策を示す逆引きパンフレットを新たに作成【10月】
- 上限規制の適用を受ける「労働時間の考え方」に関するリーフレットを新たに作成【9月】
- 好事例集の充実（「働き方改革のヒント」の改訂）【10月】
- 集中的広報（政府広報、マスメディアを活用した広報、「周知ルート」による広報、業所管省庁による業界団体を通じた広報、動画による広報、広報誌「厚生労働」）【10月～】
- 社労士や商工会等の経営指導員を通じた顧問先・巡回先事業場に対する労働局・労基署主催の説明会への参加勧奨【10月～】
- あらゆる機会を捉えた支援センターの利用勧奨【10月～】

### 36協定未届事業場に対する丁寧なフォロー

- 自主点検により把握した36協定の届出が必要と考えられる事業場への案内文の送付【10月～】

### 特別条項（月80時間超）締結事業場（中小企業）に対する集中的な対応

- 特別条項（月80時間超）付き36協定を届け出た中小企業に対して、説明会の開催のほか、説明会への不参加事業場に対しては個別の訪問等により、上限規制について周知を図り、上限規制に対応した36協定を締結できるよう、相談支援や助成金等の支援策の利用を確実に勧奨【10月～】

## 施策3 働き方改革に取り組みやすい商取引環境の整備

### 「しわ寄せ」防止総合対策の着実な推進【7月～】

- 業所管省庁から所管業界団体への「しわ寄せ」事例、「しわ寄せ」改善・防止事例の周知【10月～】
- 「しわ寄せ」防止キャンペーン月間【11月】
  - 大企業等への直接要請等の実施
  - インターネット広報やポスター・リーフレットによる周知啓発など

## 施策2 まだ間に合う・もっと使える助成金へ

### 時間外労働等改善助成金（上限設定コース）の見直し（~~メ~~切延長と利便性向上）

- 申請期限（11月29日）を1～2か月程度延長
- 上限設定コースの助成内容を解説する分かりやすい動画の作成・リリース【10月】

- 業所管省庁から所管業界団体（中小企業）への助成金活用の集中的後押し【9月～】

### 時間外労働等改善助成金（団体推進コース）の見直し（~~メ~~切延長）

- 申請期限（10月31日）を1～2か月程度延長

会員企業 各位

## 時間外労働等の上限規制の適用に向けた準備状況等に関するアンケート

働き方改革関連法の施行により、令和2年4月1日から中小企業に対しても時間外労働の上限規制が適用されます。

今般、この時間外労働の上限規制の適用に向けた準備状況について、アンケートを実施させていただくこととしましたので、ご協力をお願いいたします。

該当する回答に を付けてください。 を付けた回答に「アンケートは終了です」と書かれている場合には、その回答でアンケートを終了してください。

Q 1 来年4月以降、法定労働時間（1日及び1週40時間（44時間））または法定休日（毎週少なくとも1回）を超える見込みがありますか？

A 1 ある なし（アンケートは終了です）

特例措置対象事業場として労働者数10人未満の商業、映画・演劇業（映画製作業を除く。）、保健衛生業及び接客娯楽業については、週44時間となっています。

Q 2 見込まれる時間外労働は、月45時間または年360時間を超えますか？

A 2 超える 超えない（アンケートは終了です）

Q 3 見込まれる時間外労働・休日労働は、単月100時間・複数月（2～6か月）平均80時間または年720時間を超えますか？

A 3 超える（単月・複数月・年） 超えない

---

Q 4 Q3まで回答された方にお尋ねします。

問 これまでに労働時間制度に関する説明会に参加したことがありますか？

答 ある（労働局・労基署・働き方改革推進支援センター・その他） ない

問 時間外労働の上限規制について、得たい情報は何ですか？（複数回答可）

答・ 法律の内容や自社が法律違反になるのかどうかの確認  
・ 時間外・休日労働に関する協定（36協定）の締結の方法  
・ 時間外労働の削減、業務効率化に利用できる助成金やコンサルティング  
・ 同業他社の取組事例  
・ その他（ ）

ご回答ありがとうございました。 月 日までに、宛にご提出ください。

会社名 \_\_\_\_\_  
所在地 \_\_\_\_\_  
電話番号 \_\_\_\_\_  
担当者 \_\_\_\_\_