



東京労働懇談会

2024 問題への対応・支援策について

令和5年12月21日

「働き方改革」： 基本的な考え方と改革の必要性

働き方改革の 基本的な考え方

「働き方改革」は、働く方が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革

我が国が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「働く方のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に發揮できる環境をつくることが必要

働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持つるようにすることを目指す

中小企業等における 改革の必要性

「働き方改革」は、我が国雇用の7割を占める中小企業・小規模事業者において、着実に実施することが必要
魅力ある職場とすることで、人手不足解消にもつながる

職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要

取組にあたっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこそその強みもある

「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、生産性向上や「魅力ある職場づくり」のためにきめ細かな支援を行う

「働き方改革関連法」等の施行工程表

労働時間法制の見直し関係

雇用形態に関わらない公正な待遇確保(同一労働同一賃金)関係

ハラスメント対策関係

平成30年
(2018年)

令和元年
(2019年)

令和2年
(2020年)

令和3年
(2021年)

令和4年
(2022年)

令和5年
(2023年)

令和6年
(2024年)

4月

4月

6月

4月

4月

4月

4月

大企業

労働基準法
・上限規制

労働基準法
・高度プロフェッショナル制度
・年休取得義務
・フレックスタイム

設定改善法
・勤務間インターバル

安全衛生法
・産業医、産業保健強化
・労働時間の状況把握

パートタイム・有期
雇用労働法

労働者派遣法

労働施策総合推進法
(パワハラ関係)
・事業主、労働者の責務
・雇用管理上の措置
・不利益取扱の禁止
・紛争解決援助・調停

均等法・育介法
(セクハラ・マタハラ関係)
・事業主、労働者の責務
・雇用管理上の措置
・不利益取扱の禁止

労働基準法
上限規制の適用猶予廃止
・自動車運転者
・建設
・医師
・鹿児島県沖縄砂糖製造業

中小企業

労働基準法
・高度プロフェッショナル制度
・年休取得義務
・フレックスタイム

設定改善法
・勤務間インターバル

安全衛生法
・産業医、産業保健強化
・労働時間の状況把握

労働基準法
・上限規制

労働者派遣法

労働施策総合推進法
(パワハラ関係)
・事業主、労働者の責務
・不利益取扱の禁止

均等法・育介法
(セクハラ・マタハラ関係)
・事業主、労働者の責務
・雇用管理上の措置
・不利益取扱の禁止

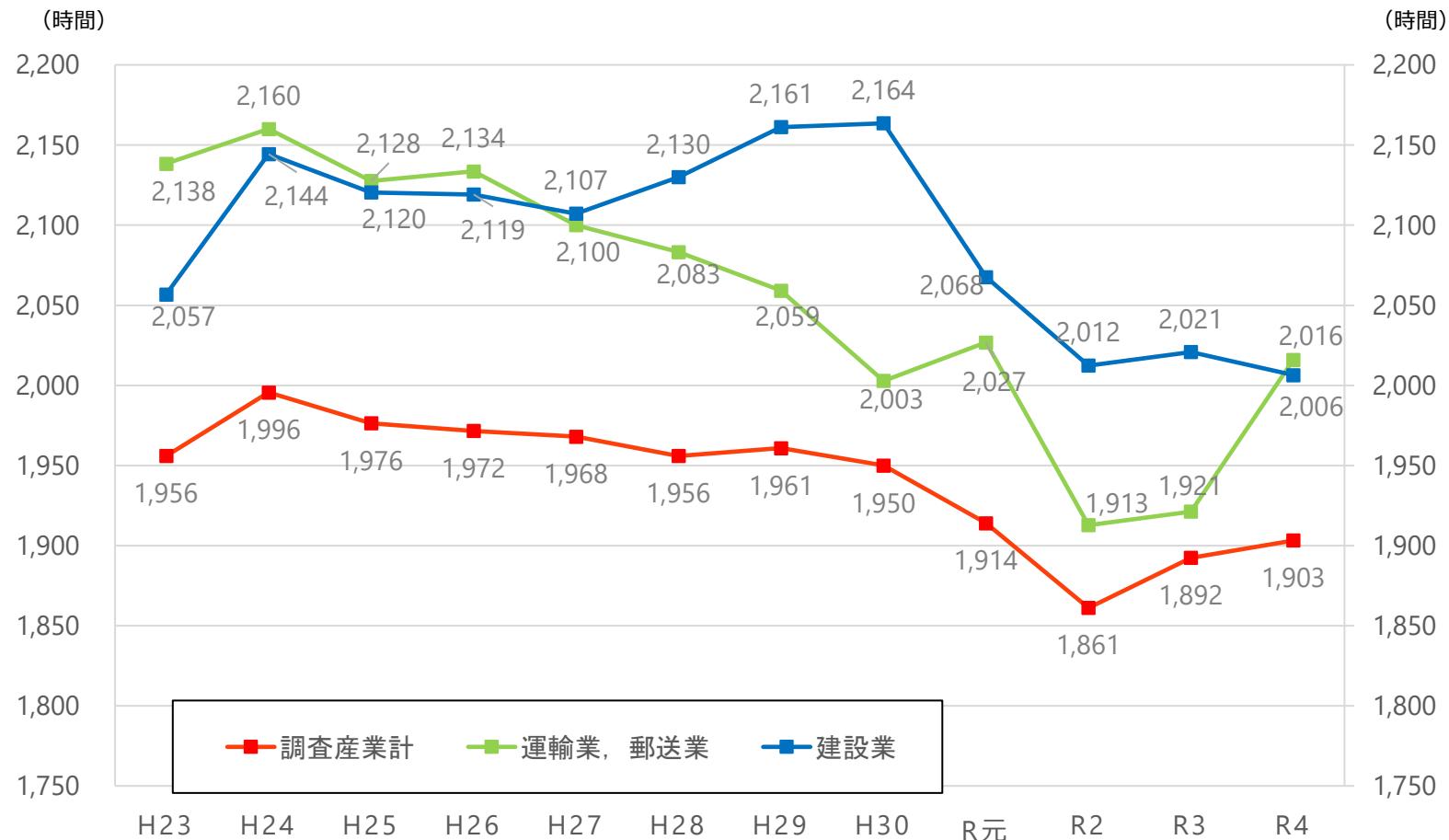
労働基準法
・割増賃金率見直しの
猶予措置廃止

労働基準法
上限規制の適用猶予廃止
・自動車運転者
・建設
・医師
・鹿児島県沖縄砂糖製造業

2024
問題

(建設 運輸) 労働時間の推移状況

主要産業別年間総実労働時間の経年変化(フルタイム労働者) (東京)



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」（東京都調査分）

(注) 1 事業所規模5人以上。 2 数値は、年平均月間値を1.2倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

制度概要 時間外労働の上限規制の概要

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

※建設事業、自動車運転の業務、医師については令和6年3月31日まで適用猶予あり。

時間外労働の上限規制のイメージ

法律による上限(例外)

- ・年720時間
- ・複数月平均80時間以内（休日労働含む）
- ・月100時間未満（休日労働含む）

年間6か月まで

限度時間
1か月45時間
1年360時間
など

法定労働時間
1日8時間
1週40時間

1年間=12か月

特別条項
上限なし

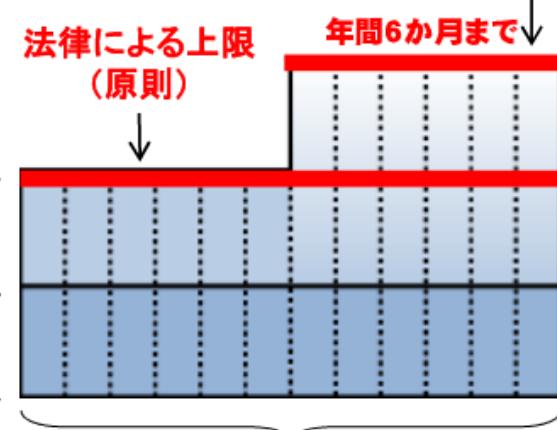


法律による上限
(原則)

法律による上限
(原則)
1か月45時間
1年360時間

法定労働時間
1日8時間
1週40時間

年間6か月まで



適用猶予業種に係る2024年4月からの労働時間の制度

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業		<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る。 ●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓月100時間未満 ✓2～6ヶ月平均80時間以内 とする規制は適用されない。
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年960時間となる。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓月100時間未満 ✓2～6ヶ月平均80時間以内 とする規制は適用されない。 ●時間外労働が月45時間を超えることができる年6ヶ月までとする規制は適用されない。
医師	上限規制は適用されない。	<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時間となる。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓2～6ヶ月平均80時間以内 とする規制が適用されない。 ●時間外労働が月45時間を超える年6ヶ月までとする規制は適用されない。 ●医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがある。 <p>※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>

時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種

荷主・元請運送事業者の皆さまへ



- 長時間の恒常的な荷待ちは、
自動車運転者の長時間労働の要因
となります。
- 物流を支える自動車運転者の健康のためにも
長時間の荷待ちの改善に向けて
ご理解とご協力をお願いします。
- トラック運送事業者とも相談し、
ぜひ前向きに検討をお願いします。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

工事発注者の皆様へ
建設会社の
「働き方」が変わります!!

令和6年4月1日から建設会社にも
時間外労働の上限規制が適用されます

★今後このような取組が進んでいくものと考えられます。

- ・所定労働時間の枠組みの見直し
- ・週休2日制の推進
- ・年次有給休暇の取得促進
- ・適正な工期の設定
- ・人材確保と育成 など



主な変更内容は…

(36協定の始期が令和6年4月1日以降のものが対象です。)

現在、建設業については、36協定で定める時間外労働の上限規制の適用が猶予されていますが、令和6年4月1日以降、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す。

また、臨時的な特別の事情(特別条項)があっても、以下の上限を超える時間外労働・休日労働はできなくなります。

- ・1年間の時間外労働は**720時間以内**
- ・1か月の時間外労働と休日労働の合計は**100時間未満**
- ・時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が**全て1か月当たり80時間以内**
- ・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**

※例外規定があります。

災害時の復旧・復興の事業に関しては、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

} この2つの規制は令和6年4月1日以降も適用されません。



東京労働局・労働基準監督署(支署)

2022.1

道路貨物運送業のベストプラクティス企業への職場訪問を実施 ～東京労働局長が東京運輸支局長とともに訪問・意見交換～

- 令和5年11月29日、時間外労働の削減等に向けて積極的に取り組む企業（ベストプラクティス企業）を、東京労働局長が東京運輸支局長とともに訪問し、意見交換を実施。
- 企業側から、「中継輸送」「ダブル連結トラック」「混載輸送」など、2024年問題の解決に向けた取組を紹介。

1 中継輸送

従来、1人のドライバーが行っていた関東・関西便について、中部地方の拠点を中継地点としてドライバーチェンジすることにより、宿泊を伴う運行を減らし、ドライバーの負担軽減を実現。



2 ダブル連結トラック

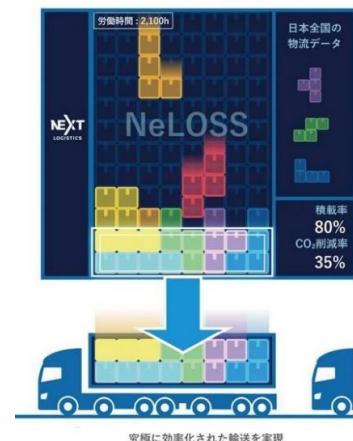
コンテナを連結して輸送できる「ダブル連結トラック」を活用し、
1台で、大型トラック2.5台分の輸送を実施。



3 混載輸送

従来、自動車部品、食料品、紙製品など、各荷主から委託を受けた各運送事業者が輸送していたが、混載して輸送することにより、**積載率が平均65%、最大89%に向上（業界平均38%）**。

さらに、量子コンピューターを使用した高度な情報処理システムにより、形状、重量等が異なる荷物を最適に積み込むための組み合わせを迅速に割り出し、**配車時間を40秒に短縮（人の手では2時間以上かかる）**。



中小企業・小規模事業者に対する支援策

厚生労働省都道府県労働局委託事業

働き方改革推進支援センター のご案内

働き方改革推進支援センターは

全国 47 都道府県にあります。

各センターでは、社労士等の専門家が働き方改革についての相談に応じています。

相談無料、秘密厳守です。



NEXT WORK STYLE

働き方改革広がる

センターの支援内容



企業へのコンサルティングサービス

社労士等の専門家が会社までお伺いして、1回あたり2時間程度、3回を標準として、無料で相談をお受けします。オンライン相談も受け付けています。



来所相談・電話相談

社労士等の専門家がセンターの相談ブースにて相談に応じます。電話での相談も受け付けています。
(受付時間:原則 平日午前9時~午後5時)



メール相談

メールでの相談も可能です。メールアドレスは各センターのホームページにてご確認ください。



セミナー開催

センターの企画により、随時、働き方改革セミナーを開催しています。



詳しくは▶

働き方改革 特設サイト

検索

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



●長時間労働の見直しに関するサポート事例

社員全員が納得できる労働時間の見直し

(技術サービス【土地建築サービス事業】／52名)

【相談内容】

社員の労働時間削減に向けて社内で委員会の場を立ち上げ、並行して技術的なアドバイスを求めるためセンターに相談。

【専門家の支援】

委員会に専門家も出席し、職員と労働時間削減について意見を交えつつ、社内の問題点の洗い出しを同時に行ったところ、属人的な業務分担・業務遂行という課題が浮き彫りになった。
その課題解消に向けて、働き方改革の事例紹介・労働時間管理・人材確保(効果的な求人の出し方)などを助言。

【事業主からの声】

我々だけでは改善が難しいことも専門家のアドバイスをいただきながら検討を進めることができた。現在、社内の委員会で「働き方改革行動計画」を策定中である。

●人手不足対応に向けたサポート事例

ITツール導入による労務管理の効率化

(製造業【食料品製造業】／9名)

【相談内容】

近年、人手不足で困っている。事務作業も合理化したい。人事総務の基礎的なところができないので、教えてほしい。

【専門家の支援】

給料計算や労務管理について、ITツール導入による効率的な管理を提案。
労働者数が9人なので、就業規則の整備について提案。

【支援後の効果】

これまでのやり取りを踏まえ、10月から勤怠管理システムの導入による業務の効率化を実施している。業務量を若干調整したが、概ね順調で社員にも意識改革が浸透しつつある。

【事業主からの声】

事務作業の合理化に加え、兼業副業やパートの年次有給休暇など、悩んでいたことを気軽に相談できた。

働き方改革関連の助成金一覧

働き方改革推進支援助成金	適用猶予業種等対応コース	建設業・運送業及び病院等の業種において、時間外労働の上限規制の見直しに向けた環境整備に取り組む中小企業に助成。 ・上限350万円～450万円(業種により変動)	令和5年度分 締切 令和5年 12月28日		
	労働時間短縮・年休促進支援コース	生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業に助成。 ・上限250万円			
	勤務間インターバル導入コース	9時間以上の勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業に助成。 ・上限100万円			
	労働時間適正管理推進コース	生産性を向上させ、労務・労働時間の適正管理の推進に向けた環境整備に取り組む中小企業に助成。			
業務改善助成金	業務改善助成金	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などを行った場合に、その費用の一部を助成。			
両立支援等助成金	出生時両立支援コース	男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備を行い、育児休業を利用させた中小企業に助成。 ・第1種20万円、第2種20万円～(第1種受給後)			
	介護離職防止支援コース	仕事と介護の両立に関する取組を行い、介護休業等を利用させた場合や、新型コロナウイルス感染症の対応として家族を介護し有給休暇を利用させた中小企業に助成。 ・休業取得時・職場復帰時:各30万円 ・コロナ特例:1人当たり20万円～他			
	育児休業等支援コース	育児休業の円滑な取得に関する取組を行い、育児休業等を利用させた中小企業や、新型コロナウイルス感染症対応で休業した小学校等に通う子の世話で有給休暇を利用させた企業に助成。 ・休業取得時・職場復帰時:各30万円 ・コロナ特例:1人当たり10万円他			
	新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース	新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により休業が必要な妊娠中の女性が利用できる有給休暇制度を設け、利用させた企業に助成。 ・1人当たり20万円※ 令和5年9月30日利用分まで			
	不妊治療両立支援コース	不妊治療のために利用可能な休暇制度等の環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し休暇等を取得させた中小企業に助成。 ・30万円(1回限り)			

各種認定制度とインセンティブについて

制度名	ユースエール認定	次世代育成支援対策推進法の認定（くるみん）	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の認定（えるぼし）	労働安全衛生法の計画届免除認定制度	安全性優良事業所（運送事業者）	運転者職場環境良好度認証制度
主体	厚生労働省	厚生労働省	厚生労働省	厚生労働省	国土交通省指定機関	国土交通省認証実施団体
制度概要	一定の労務管理体制が整備されており、若者のための求人、企業情報の公表を積極的に行っている中小・中堅企業のPR事業	次世代法に基づく一般事業主行動計画を策定し、一定の要件を満たした事業者に対し、「子育てサポート企業」として認定	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、女性の活躍推進に関する取組の実績状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定	労働安全衛生マネジメントシステムを実施している事業場について同法第88条第1項の届出を免除	安全性に対する法令遵守や事故等の実施状況を審査し高い評価を受けた優良トラック運送事業場を認定	職場環境改善に向けた取り組みについて、基本的な取組要件を満たした場合に認証
根拠法	－	次世代育成支援対策推進法	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	労働安全衛生法	貨物自動車運送事業法	－
インセンティブ	<ul style="list-style-type: none"> ・「ユースエール認定マーク」を使用し、若者の育成・採用に積極的であることのPR ・ハローワークでの詳細企業情報の公開 ・労働局HPでのPR ・就職面接会等への参加機会の増 	<ul style="list-style-type: none"> ・次世代育成支援対策に取り組んでいることのPR ・「くるみん」マークを広報、商品に使用 ・日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を通常よりも低金利で利用 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の活躍を推進していることのPR ・「えるぼし」マークを広報、商品に使用 ・日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を通常よりも低金利で利用 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働安全衛生法第88条（計画届）の一部免除 ・特例メリット制の適用申請 	<ul style="list-style-type: none"> ・優良事業場であることのPR ・「Gマーク」の使用 ・2年で違反点数が消去（通常3年） ・IT点呼の導入（通常は対面点呼） ・CNGトラック等に対する補助について、要件緩和等 	<ul style="list-style-type: none"> ・認証事業所であることのPR ・ハローワークにおける求人票への記載

人材不足分野（医療・介護・保育・建設・警備・運輸）における人材確保

～医療（看護）・福祉（介護・保育）・建設・警備・運輸等分野～

○都内7所（渋谷・池袋・足立・墨田・木場・八王子・立川）に人材確保支援の総合専門窓口を設置。

- ・求職者に対する担当制によるきめ細やかな職業相談と職業紹介
- ・求人事業所における経営理念や入職後のキャリアパス、働く人の声などの詳細な情報提供によるマッチング強化
- ・求人者に対しては、求職者ニーズを反映した、よりマッチング機会の高まる求人票の書き方のアドバイスや企業・業界のPRなどを実施
- ・事業所の見学と面接をセットにした「ツアーライブ面接会」の実施
- ・職場体験講習、各種セミナーや見学会の開催

【人材確保・就職支援コーナー風景】



【ツアーライブ面接会風景】



【支援対象者】

人手不足分野への就職を希望している

仕事に関心があるが、経験・資格がなくて出来るのか不安

人手不足分野の仕事にブランクがあるけど再就職したい

まずは人手不足分野関係の資格をとりたい！

人手不足分野関係職種の内容について知りたい

求職者が希望する求人条件や分かりやすい求人票の作成について相談したい

人材確保・就職支援コーナーを中心とした都内ハローワークにおける2024年問題への対応

建設分野



「建設業における時間外労働の上限規制の適用に向けた働き方改革推進総合対策」の趣旨を踏まえて、
都内ハローワークにおいて建設分野の人材確保支援策を実施

令和5年度（4月～10月）	実績値
建設分野の就職件数	1,017件

業界セミナー・就職面接会等イベント開催実績	実施回数	参加事業所数	参加者数
建設分野	42回	35社	343人

運輸分野



「自動車運転者における時間外労働の上限規制等の円滑な適用に向けた働き方改革推進に係る集中対策」に基づき、都内ハローワークにおいて運輸分野の人材確保支援策を実施

令和5年度（4月～10月）	実績値
運輸分野の就職件数	1,968件

業界セミナー・就職面接会等イベント開催実績	実施回数	参加事業所数	参加者数
運輸分野	99回	101社	992人

各労働基準監督署（支署含む）が実施する働き方改革関連法説明会において、各ハローワークが実施する人材確保支援策等の説明枠を設定し周知を図るなど連携

建設・運輸分野における人材確保関連イベントの積極的な実施

- 建設・運輸分野では、特に、2024年問題解決に向け、求人コンサルティングの実施と併せて、求人事業所の実情・魅力を直に伝えられるよう「相談・面接会」などのイベントを積極的に実施。

ハローワーク渋谷 人材確保・就職支援コーナー 一般社団法人 東京都中小建設業協会

初心者歓迎!!

雇用保険活動実績対象
建設業界に興味をお持ちの方おすすめです！

建設業界セミナー

令和5年11月9日(木)
10:00～12:00 (受付9:45～)

場所 ハローワーク渋谷3F セミナールーム

一般社団法人 東京都中小建設業協会の方を講師としてお招きします！

- 建設業界に関して
- 中小建設会社の特徴とは
- 幅広い職種について（やりがい！形に残る仕事です）
- 現場監督の1日の流れ
- キャリアプラン
- 資格取得について（会社のサポートで国家資格を取得！）

株式会社
会社説明／相談会

要予約
ハローワーク渋谷 2階20番窓口 またはお電話でお申込みをお願いします。
申込先 ハローワーク渋谷 人材確保・就職支援コーナー 渋谷区神南1-3-5 TEL:03-3476-8608 (土日祝除)(8:30～17:15)
※お申込み後キャンセルされる場合は必ず申込先までご連絡願います。

トラックの運転手を目指している方へ参加おまちしております！
令和5年 12/19 (火) **トラック運転のお仕事**
相談・面接会 株式会社

事前予約制 未経験の方 参加歓迎

ハローワーク足立 6階面接ブース 足立区千住1-4-1 東京芸術センター
相談だけでも OKです 13:30～15:30

日時 令和5年12月19日(火) 13:30～15:30

開催場所 ハローワーク足立 足立区千住1-4-1 東京芸術センター6階

定員 6名 (1人20分程度)

申し込み ハローワーク足立 6番窓口人材確保・就職支援コーナー 03-3870-8614
お電話または窓口でのお申込みをお願いします。
開行時間：平日 8:30～17:15

お問い合わせ ハローワーク足立 人材確保・就職支援コーナー ☎ 03-3870-8614

募集求人 求人番号 13110-23641031
配送ドライバー (2t 4t車)
経験不問
中型運転免許必須
(2t～4t車が運転できる免許)

イベント情報は ご確認ください

3分野 業界セミナー

建設 警備 運輸

開催される方 会場を複数中の方、業界を広げたい方、Welcome !!

令和5年12月5日(火)
14時～16時 (受付:13時45分～)
ハローワーク八王子 2階会議室

内容

- *建設・警備・運輸業界、3分野に於ける概要紹介
- *各業界の現状と今後の展望、詳しい仕事の内容・研修制度
- *必要な資格（就職取扱支援制度）チャーリアップ制度は？
- *仕事のやりがい・魅力、企業が求める人物像とポイント等
- >ハローワーク八王子 雇用情報・求人倍率等について
- >建設分野 一般社団法人 建設振興基盤
- >警備分野 一般社団法人 東京都警備業協会
- >運輸分野 一般社団法人 東京都トラック協会 多摩支部

定員 35名 (予約制) *会場になり次第完売となります。

申込先 下記一括申込、電話での申込者と直接面談ができる場合

人材確保・就職支援コーナー 16番窓口 ☎ 042-648-8612 相当まで

医療・介護・保育分野における人材確保

医療機関や介護施設・保育所などの福祉施設の経営者・人事担当者の皆さまへ

人材紹介会社の利用でトラブルが発生した際は労働局へ！

職業紹介サービスの法令違反に関する相談は

労働局『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』まで

医師・看護師などの医療従事者や介護従事者、保育士などの採用にあたって人材紹介会社を利用し、紹介手数料などの職業紹介の条件等についてトラブルとなるケースがあります。人材紹介会社の職業紹介サービスに関して法令違反の疑いがある場合には、最寄りの都道府県労働局『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』でご相談を受け付けていますのでご利用ください。

**法令により、人材紹介会社は以下の事項を遵守しなければなりません。
違反の疑いがあればご相談ください。**

法令で禁止または必須事項とされていること

- 手数料を必ず明示する
- 自らの紹介により就職した人※に対して、就職した日から2年間は転職の勧奨を行ってはいけない（※無期雇用契約に限る）
- 「お祝い金」その他これに類する名目で、社会通念上相当と認められる程度を超えて、求職者に金銭等の提供を行ってはいけない

問い合わせ先：都道府県労働局相談窓口

労働局	課 室	電話番号	労働局	課 室	電話番号	労働局	課 室	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	石川	需給調整事業室	076-265-4435	岡山	需給調整事業室	086-801-5110
青森	需給調整事業室	017-721-2000	福井	需給調整事業室	0776-26-8617	広島	需給調整事業課	082-511-1066
岩手	需給調整事業室	019-604-3004	山梨	需給調整事業室	055-225-2862	山口	需給調整事業室	083-995-0385
宮城	需給調整事業課	022-292-6071	長野	需給調整事業室	026-226-0864	徳島	需給調整事業室	088-611-5386
秋田	需給調整事業室	018-883-0007	岐阜	需給調整事業室	058-245-1312	香川	需給調整事業室	087-806-0010
山形	需給調整事業室	023-676-4618	静岡	需給調整事業課	054-271-9980	愛媛	需給調整事業室	089-943-5833
福島	需給調整事業室	024-529-5746	愛知	需給調整事業第二課	052-685-2555	高知	職業安定課	088-885-6051
茨城	需給調整事業室	029-224-6239	三重	需給調整事業室	059-226-2165	福岡	需給調整事業課	092-434-9711
栃木	需給調整事業室	028-610-3556	滋賀	需給調整事業室	077-526-8617	佐賀	需給調整事業室	0952-32-7219
群馬	需給調整事業室	027-210-5105	京都	需給調整事業課	075-241-3225	長崎	需給調整事業室	095-801-0045
埼玉	需給調整事業課	048-600-6211	大阪	需給調整事業第二課	06-4790-6319	熊本	需給調整事業室	096-211-1731
千葉	需給調整事業課	043-221-5500	兵庫	需給調整事業課	078-367-0831	大分	需給調整事業室	097-535-2095
東京	需給調整事業第二課	03-3452-1474	奈良	需給調整事業室	0742-88-0245	宮崎	需給調整事業室	0985-38-8823
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
新潟	需給調整事業室	025-288-3510	鳥取	職業安定課	0857-29-1707	沖縄	需給調整事業室	098-868-1637
富山	需給調整事業室	076-432-2718	島根	職業安定課	0852-20-7017			

受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

その他、人材確保に関する国の取り組みは裏面をご覧ください



厚生労働省・都道府県労働局

LL050201 需01



医療・介護・保育分野における有料職業紹介事業者の皆さまへ

「医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者の認定制度」のご紹介



適正な職業紹介事業者の見える化

この制度を通じ、それぞれの分野で適正な有料職業紹介事業者を「見える化」します。求人者は、職業紹介事業者を利用するときに、サービスの内容や品質、その費用等を予め把握し、法令遵守をはじめ一定の基準を満たした適正な事業者を選択できるようになることが期待されます。



認定取得のメリット

- 認定取得すると、各分野の認定マークを使って、求人者などに適正事業者であることをPRできます。
- 認定事業者は特設サイトで公表されます。

認定マーク



特設サイト



申請条件

- ・ 有料の職業紹介事業を行っている事業者の方
- ・ 認定申請する分野の施設に対して、少なくとも1つ以上の職種について、直近の過去2年度連続で、年間5件以上の入職実績（無期雇用）があること ※職種は下記の表を参照

医療分野

医師・看護職、リハビリテーション専門職、医療技術者、薬剤師、歯科医師、歯科衛生士、看護助手・看護補助者、歯科助手、栄養士・管理栄養士

介護分野

介護職、リハビリテーション専門職、介護支援専門員、生活・支援相談員、機能訓練指導員、栄養士・管理栄養士・医師・看護職

保育分野

保育士、保育教諭、幼稚園教諭、栄養士・管理栄養士・調理員、看護師

詳しくは特設サイトへ

厚生労働省委託事業 「職業紹介優良事業者認定事業及び医療・介護・保育分野における適正事業者認定事業」 受託運営事務局 一般社団法人 日本人材紹介事業協会

医療介護保育 適正

検索



厚生労働省 都道府県労働局
Ministry of Health, Labour and Welfare



東京労働局説明資料

賃金引上げに向けた取組について

- 「賃金引上げ」に向けた取組について
- 「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりに向けた取組について



経済の現状認識と経済対策の基本的考え方

- 高水準の賃上げや企業の高い投資意欲など、低物価・低賃金・低成長に象徴される「コストカット型経済」から、30年ぶりの変革を果たすまたとないチャンスを迎えている。足元では、賃金や設備投資が上昇し、賃金と物価が好循環する「新たなステージ」への光が差しつつある。
- 今回の経済対策は、日本経済を熱量溢れる新しい経済ステージへと移行させるためのスタートダッシュを図るためのもの。
 - まずは、新たなステージへの移行に向けた動きを後戻りさせないため、足元の物価高から国民生活・事業活動を守る対策に万全を期す。併せて、賃上げの流れを地方・中堅・中小企業にも波及させ、賃上げのモメンタムの維持・拡大を図る。
 - 供給力を強化すべく、GX・DX・戦略分野への投資促進、スタートアップ支援などに取り組む。
 - 人口減少を見据えた社会変革を起動・推進するため、デジタル行政改革や人手不足等に対応する制度・規制改革、こども・子育て支援や公教育の再生などに取り組む。
 - 予算措置のみならず、税制や規制・制度改革を総動員。

(※)税制措置については、2023年末の令和6年度税制改正において検討し、結論を得た上で、次期通常国会に法案を提出する。

取りまとめの視点



フロンティアの開拓

経済社会を大きく変革する可能性のある新技術、市場の飛躍的な成長が期待される分野など、いわゆるフロンティアの開拓を目指すこと。



実証から実装のフェーズへの移行

人口減少下における人手の代替だけでなく、革新的なサービスの提供にもつながるデジタル技術等の社会実装の促進を目指すこと。



府省庁・制度間連携の徹底

各府省庁が所管・実施する財政措置、制度等について、それぞれの有機的な連携を図り、経済対策全体の効果の最大化を目指すこと。

第1節 物価高から国民生活を守る

1 物価高により厳しい状況にある生活者・事業者への支援

- ・所得税・個人住民税の定額減税(納税者及び配偶者含む扶養家族1人につき令和6年分の所得税3万円、令和6年度分の個人住民税1万円の減税)【税制】
- ・低所得世帯への支援(重点支援地方交付金の低所得世帯支援枠に1世帯当たり7万円を追加し、住民税非課税世帯1世帯当たり合計10万円を目安に支援)
- ・両者の間におられる方(※)への丁寧な対応
- (※)①住民税非課税世帯には該当しないが、住民税均等割のみ課税される世帯、定額減税が開始される時期に新たな課税情報により住民税非課税世帯に該当することが判明する世帯、②低所得世帯のうち世帯人数が多い子育て世帯や、定額減税の恩恵を十分に受けられないと見込まれる所得水準の者
- ・燃料油の激変緩和措置を2024年4月末まで講ずる。また、電気・ガスの激変緩和措置を2024年4月末まで講じ、同年5月は激変緩和の幅を縮小する。
- ・漁業者、施設園芸事業者等向けの燃料油価格の激変緩和措置も引き続き実施
- ・重点支援地方交付金の追加
 - 生活者向け:学校給食費、プレミアム商品券等発行による消費下支えの取組、LPG使用世帯等への支援
 - 事業者向け:中小企業(特別高圧・LPGガス)、農林水産事業者、地域観光業、医療・介護・保育施設、学校施設、商店街・自治会等への支援
- ・公共事業について、適正な予定価格の設定やスライド条項の適切な運用徹底の上、必要な事業量を確保賃金支払の原資となる適切な労務費の確保に係る制度改革を含めた対応の具体化を進める
- ・食品ロス削減、フードバンク・こども食堂支援

2 エネルギーコスト上昇に対する経済社会の耐性の強化

- ・企業や家庭における省エネの更なる促進
 - 企業:工場等における省エネ設備の導入を複数年度にわたり支援、中小企業向けの省エネ診断
 - 家庭:子育て世帯や若者夫婦世帯の省エネ住宅の取得を支援
 - 省エネ改修、断熱窓への改修、高効率給湯器の導入をワンストップ窓口で支援
 - 運輸:クリーンエネルギー自動車、充電・水素充てんインフラ等の導入支援
 - 再エネ支援(自家消費型太陽光発電・蓄電池の導入、地産地消型の再エネ導入に係る取組支援)
 - 原子力の活用(十数基の原発再稼働、次世代革新炉の開発・建設、バックエンド事業加速化)

第2節 地方・中堅・中小企業を含めた持続的賃上げ、所得向上と地方の成長を実現する

1 中堅・中小企業の賃上げの環境整備、人手不足対応、生産性向上を通じた賃上げ継続の支援

(1) 中堅・中小企業の賃上げの環境整備

- ・賃上げ促進税制の強化(赤字法人を含めた賃上げ促進のための繰越控除制度創設、措置の期限の在り方)【税制】
- ・労務費の転嫁のための指針策定、最低賃金の引上げ(2030年代半ばまでに1,500円)及びその支援
- ・資金繰り等の支援

(2) 人手不足対応、生産性向上を通じた賃上げ継続の支援

- ・中小企業の省力化投資支援、中堅・中小企業の大規模投資支援、生産性向上支援(インボイス対応支援等含む)
- ・医療・介護・障害福祉分野の人材確保に向けた賃上げに必要な財政措置、事業承継税制の計画提出期限の延長【税制】

(3) 「年収の壁」への対応を含めた所得向上へ取組

- ・年収の壁・支援強化パッケージ
- ・家事支援サービスの利用環境整備、非正規雇用者の正規化支援、資産運用立国を通じた所得拡大 等

2 構造的賃上げに向けた三位一体の労働市場改革の推進

(1) 三位一体の労働市場改革の推進

- ・リスキリング(教育訓練給付拡充、在職中の非正規雇用者支援、企業・大学の共同講座等)
- ・職務給導入(ジョブの整理・括り方、人材の配置・育成、労働条件変更と現行法制・判例との関係等の事例整理・公表)
- ・成長分野への労働移動円滑化(官民の求職・求人情報共有化、デジタル分野の公的職業訓練の充実等)

(2) 多様な働き方の推進(同一労働・同一賃金の徹底、自治体による就職氷河期世代支援)

3 経済の回復基調の地方への波及及び経済交流の拡大

(1) 円安を活かした地域の「稼ぐ力」の回復・強化

- ・観光地・観光産業の再生・高付加価値化の支援、オーバーツーリズムの未然防止・抑制 等
- ・農林水産物・食品の輸出拡大(輸出先多角化のための販路開拓支援、マーケットイン志向の輸出産地育成等)
- ・新規輸出1万者プログラム(設備導入支援、海外ショールーム新規設置、海外ECサイトとの連携拡大等)

(2) 地方活性化

- ・国立公園の滞在体験の魅力向上、文化財等の活用、「食料安定供給・農林水産業基盤強化に向けた緊急対応パッケージ」の実行、コンパクトでゆとりとにぎわいのあるまちづくり、高速道路通勤帯割引・時間変動料金の見直し・拡大、地域における人材マッチングの支援、条件不利地域の振興 等

(3) 大阪・関西万博の推進(会場整備や内容の充実に必要な措置、全国的な機運醸成)

○変革を力強く進める「供給力の強化」と、不安定な足元を固め、物価高を乗り越える「国民への還元」の2つを「車の両輪」として、日本経済が熱量溢れる新たなステージへ移行するためのスタートダッシュを図るための総合的な経済対策を策定・実行し、「新しい資本主義」の実現に向けた取組を更に加速する。

I. 物価高から国民生活を守る

○医療・介護・障害福祉等分野における物価高への対応

- ・重点支援地方交付金（内閣府）を追加し、地方公共団体に対して、医療・介護等の分野への重点的な活用を推奨するとともに、活用状況のフォローアップを実施。その際、入院時の食費の基準について、診療報酬の見直しに向けた検討を行うことと併せ、それまでの間、早急かつ確実な支援（※）を実施。

※ 入院時の食費については、2023年度中については、重点支援地方交付金により対応。2024年度については、地域医療介護総合確保基金による対応を念頭に、診療報酬の見直しと合わせ、2024年度予算編成過程において検討。

II. 地方・中堅・中小企業を含めた持続的な賃上げ、所得向上と地方の成長を実現する

○中堅・中小企業の賃上げの環境整備

- ・最低賃金の引上げに向けた環境整備を支援する業務改善助成金 等

○人手不足対応、生産性向上を通じた賃上げ継続の支援

- ・介護等の社会生活を支える職種における安定的な労働力確保のための「人材確保対策推進事業」

- ・医療・介護・障害福祉分野における処遇改善支援事業 等

○「年収の壁」への対応を含めた所得向上への取組

- ・年収の壁・支援強化パッケージ

- ・キャリアアップ助成金による非正規雇用労働者の正社員化の促進 等

○三位一体の労働市場改革の推進

- ・非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業（仮称）の実施

- ・公的職業訓練によるデジタル推進人材の育成

- ・O f f - J T では不足する実務経験を提供するデジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業

- ・生産性を向上させる取組等を人材確保・育成の面から効果的に促すための産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース） 等

○多様な働き方の推進

- ・同一労働同一賃金の更なる遵守徹底 等

III. 成長力の強化・高度化に資する国内投資を促進する

○科学技術の振興及びイノベーションの促進

- ・がん・難病の全ゲノム解析等の推進 等

○G X・D Xの推進及びA Iの開発力強化・利用促進に資する基盤整備

- ・生成A Iを活用した新規がん・難病治療薬創生 等

○イノベーションを牽引するスタートアップ等の支援

- ・医療分野における「シーズ実用化可能性調査支援事業」

- ・医療系ベンチャー海外投資獲得支援事業 等

IV. 人口減少を乗り越え、変化を力にする社会変革を起動・推進する

○医療・介護分野におけるデジタル技術を活用した効率化

- ・介護サービス事業者の生産性向上や協働化等を通じた職場環境改善事業
- ・介護ロボット開発等加速化事業
- ・障害福祉分野のロボット等導入支援事業
- ・障害福祉分野のI C T導入モデル事業
- ・オンライン資格確認の用途拡大等の推進
- ・マイナ保険証利用促進のための医療機関等への支援
- ・マイナンバーカードと健康保険証一体化周知広報事業／コールセンター設置
- ・マイナンバーカードと健康保険証の一体化に向けたシステム改修等経費
- ・診療報酬改定D X（共通算定モジュールの開発等）
- ・全国医療情報プラットフォーム開発事業
- ・電子処方箋の活用・普及の促進事業
- ・医療機関におけるサイバーセキュリティ確保事業 等

○高齢者活躍の推進及び認知症施策

- ・シルバー会員未就業者及び女性高齢者社会参加促進事業
- ・共生社会の実現を推進するための認知症基本法に基づく都道府県・市町村の認知症施策推進計画の策定支援
- ・共生に向けた認知症の早期発見・早期介入実証プロジェクトの推進 等

○孤独・孤立、障害者など困難に直面する方々への支援

- ・生活困窮者等を支える地方公共団体、民間団体の活動支援や相談支援体制等の充実
- ・地域における自殺防止対策の強化
- ・学校薬剤師・地区薬剤師会を活用したO T C濫用防止対策事業 等

V. 国土強靭化、防災・減災など国民の安全・安心を確保する

○国民の安全・安心の確保

- ・医療提供体制等の維持のための「新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金」
- ・新型コロナワクチン接種に係る体制の確保等
- ・次の感染症危機に備えた有効な治療薬等の研究開発の推進
- ・感染症法改正に伴う対応（個人防護具の備蓄等事業、新興感染症対応力強化事業）
- ・感染症システムの開発等経費
- ・医薬品・医療機器の安定供給の確保
- ・安全・安心な水道の整備 等

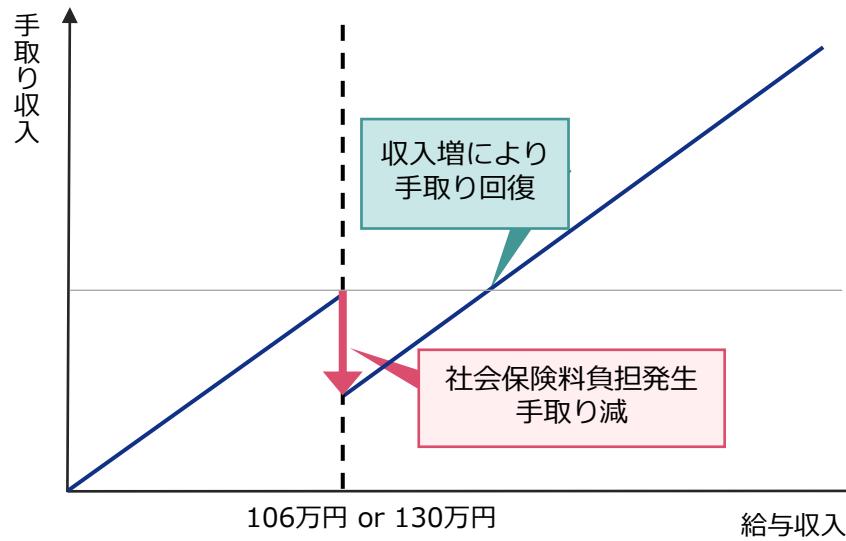
- 「賃金引上げ」に向けた取組について
- 「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりに向けた取組について



「年収の壁」を巡る現状

- 会社員・公務員の配偶者で扶養され保険料負担がない「第3号被保険者」のうち約4割が就労。
- その中には、一定以上の収入となった場合の社会保険料負担等による手取り収入の減少を理由として、就業調整をしている者が一定程度存在。

第3号被保険者の手取り収入の変化（イメージ）



○ 従業員100人超企業^(※1)に
週20時間以上で
勤務する場合

「106万円の壁」^(※2)
加入制度：厚生年金保険・健康保険

○ 上記以外の場合

「130万円の壁」
加入制度：国民年金・国民健康保険

(※1) 令和6年10月には、従業員50人超の企業まで拡大。

(※2) 所定内賃金が月額8.8万円以上であることが要件。

就業調整の理由

配偶者がいる女性パートタイム労働者のうち、就業調整をしていると回答した者（21.8%）は、その理由として、「106万円の壁」、「130万円の壁」及び配偶者手当を意識していると回答している。（複数回答）

【被扶養者認定基準（130万円）】 一定額（130万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから	57.3%
【被用者保険加入（106万円）】 一定の労働時間を超えると雇用保険、健康保険、厚生年金保険の保険料を払わなければならないから	21.4%
【配偶者の会社の配偶者手当】 一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	15.4%

（出典）厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」

「年収の壁」への当面の対応策（「年収の壁・支援強化パッケージ」）概要

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず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（支援強化パッケージ）に取り組むこととし、さらに、制度の見直しに取り組む。

106万円の壁への対応

◆キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金のコースを新設し、短時間労働者が被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援を行う。なお、実施に当たり、支給申請の事務を簡素化。

労働者の収入を増加させる取組については、賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）として、支給する場合も対象とする。

◆社会保険適用促進手当

事業主が支給した社会保険適用促進手当については、適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として被保険者の標準報酬の算定において考慮しない。

130万円の壁への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

被扶養者認定基準（年収130万円）について、労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、事業主の証明の添付による迅速な判断を可能とする。

配偶者手当への対応

◆企業の配偶者手当の見直しの促進

特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、

- (1) 見直しの手順をフローチャートで示す等
わかりやすい資料を作成・公表した。
- (2) 中小企業団体等を通じて周知する。

參考資料

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

① 施策の目的

DXの進展が加速する中、デジタル分野における職業訓練コースの設定の促進を図り、デジタル推進人材を育成する。

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
○				

③ 施策の概要

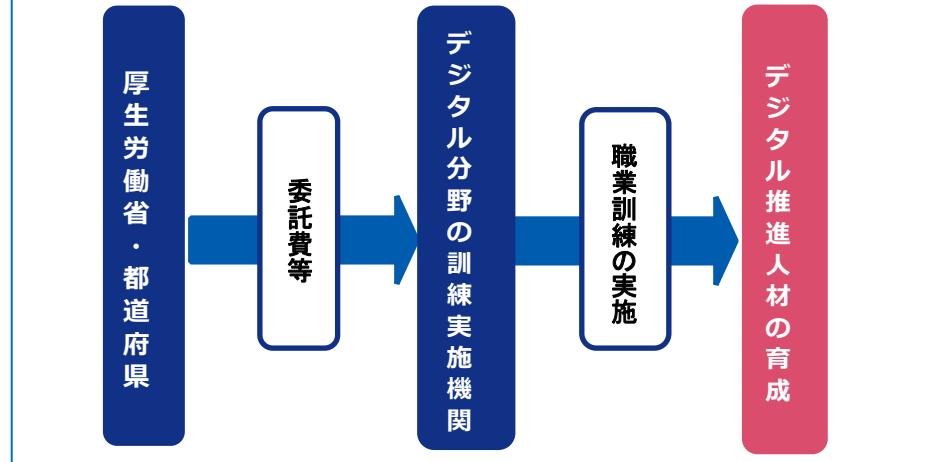
公共職業訓練(委託訓練)及び求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対してデジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せを拡充することにより、デジタル推進人材の育成を行う。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等**上乗せの対象**

公共職業訓練(委託訓練)及び求職者支援訓練を実施している民間教育訓練機関に対して支払う委託費等について、経済産業省・独立行政法人情報処理推進機構が定めた「DX推進スキル標準」に対応したデジタル分野の訓練コースを新たに委託費等の上乗せの対象とする。

※ 現在、デジタル分野の訓練については、通常の委託費等に加え、資格取得率等が一定割合以上の場合や企業実習を組み込んだ場合に、委託費等を上乗せしている。

※ 令和8年度末までの時限措置

スキーム図**⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)**

デジタル分野の職業訓練コースの拡大により、離職者の再就職が進むと同時に、成長分野における人材確保が図られる。

施策名：デジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業

※労働特会(雇) 18百万円

(内線5963、5929)

① 施策の目的

② 対策の柱との関係

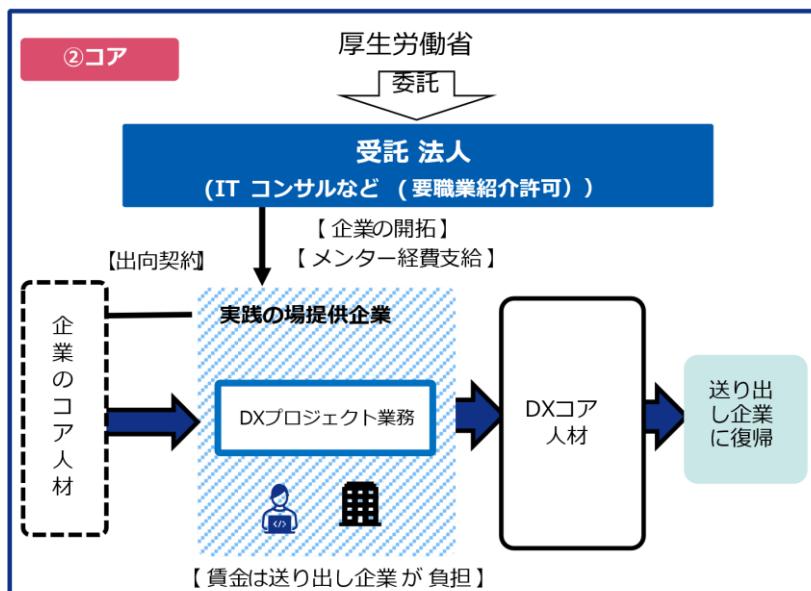
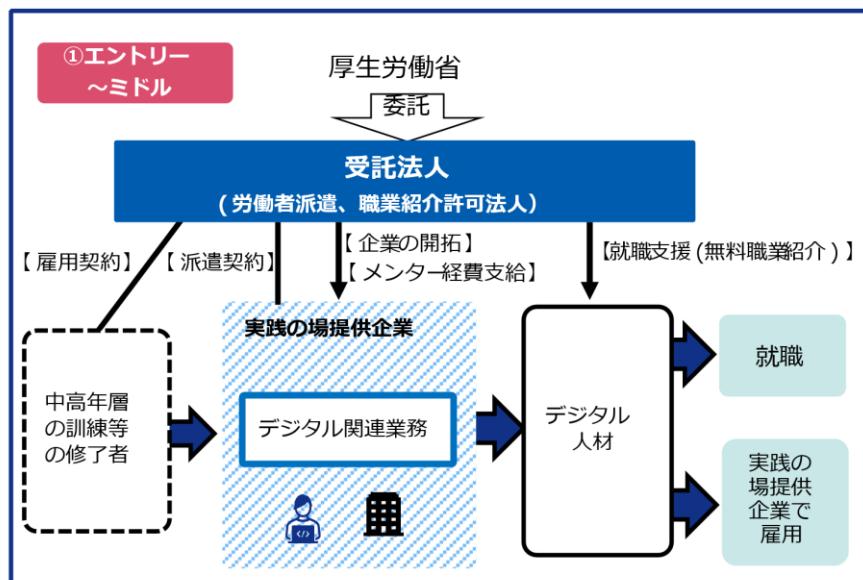
実務経験を積むための「実践の場」を提供し、生成AIを含むデジタル人材の育成を促進する。

I	II	III	IV	V
○				

③ 施策の概要

他職種からIT人材に転職を目指す者のうち中高年齢者や、IT以外の産業分野の企業のDX推進のため、実践経験を積むための「実践の場」を創出するモデル事業を実施し、その効果・課題等を検証する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

- ・中高年齢者のデジタル分野への就職が促進される。
- ・企業内でDXを推進する人材が育成されることで、企業のDX化が促進される。

施策名：非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業(仮称)の実施

① 施策の目的

非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法による職業訓練を受講できるような仕組を構築し、非正規雇用労働者等のリ・スキリングの支援を行うことを目的とする。

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
○				

③ 施策の概要

在職中の非正規雇用労働者等の受講を前提とした様々な受講日程、実施手法等の職業訓練を試行的に実施することにより、非正規雇用労働者等のキャリアアップに効果的な職業訓練の検証を行う。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

試行事業の内容

ア 対象者

主に非正規雇用労働者

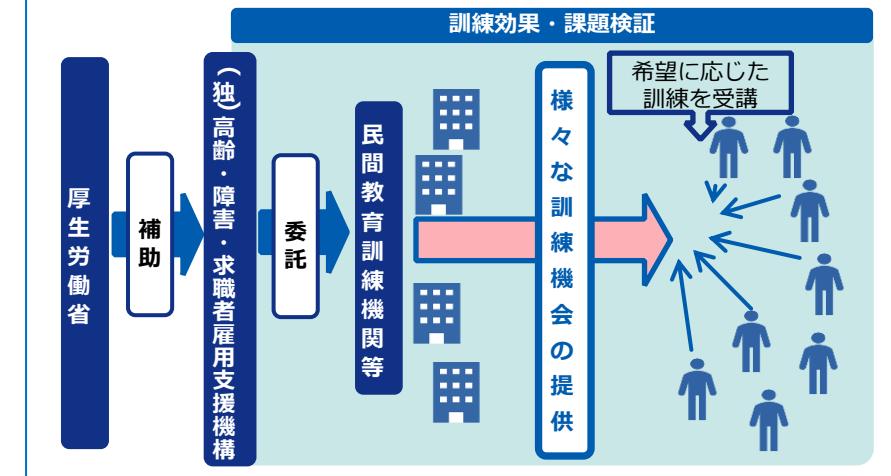
イ 実施方法等

受講継続等に効果的であるスクーリング形式と、場所や時間を問わず受講しやすいオンライン(オンデマンド、同時双方向)形式を効果的に組み合わせて実施することを想定。

ウ 受講継続等の支援策

実施機関において、受講継続勧奨や学習の進捗状況に応じた支援を担当制で行う学習支援者の配置等を実施。

スキーム図



⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

非正規雇用労働者等のキャリアアップに効果的な職業訓練の検証を行う。

施策名: キャリアアップ助成金による正社員転換を希望する非正規雇用労働者の正規化促進

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
○		○		

① 施策の目的

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者(以下「有期雇用労働者等」といっていわゆる非正規雇用労働者)の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化の取組を実施した事業主に対して助成

③ 施策の概要

就業規則等に規定した制度に基づき、非正規雇用労働者を正社員(多様な正社員(勤務地・職務限定正社員、短時間正社員)を含む)転換又は直接雇用した場合にキャリアアップ助成金(正社員化コース)を助成する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

- 正社員化のさらなる促進のため、助成額を見直す(1)。
- 有期雇用期間が長期化している非正規雇用労働者に対する正社員化を支援するため、支給要件の緩和を図る(2)。
- 正社員化に新たに取り組む事業主に対する支援を強化するため、正社員転換制度の導入に係る加算措置を新設する(3)。
- 正社員化に当たり、「多様な正社員」の選択が可能となるよう、多様な正社員制度の導入に係る支援を拡充する(4)。

(1) 助成金の金額(1人当たり)

企 業 規 模	現 行	拡 充
中小企業	57万円	80万円
大企業	42万7,500円	60万円

※ 現行: 1期(6か月)で57万円助成

拡充後: 2期(12か月)で80万円助成(1期あたり40万円)

※ 有期→正規の場合の助成額。無期→正規の場合は上記の半額。

※ 1人目の正社員転換時には、(3)または(4)の加算措置あり。

※ 国(都道府県労働局)で支給事務を実施。

(2) 対象となる有期雇用労働者等の要件緩和(拡充)

対象となる有期雇用労働者等の雇用期間	現 行	拡 充
	6か月以上 3年以内	6か月以上

※ 有期雇用期間が通算5年を超えた有期雇用労働者は、転換前の雇用形態を無期雇用労働者とみなし、「無期→正規」として助成対象とする。

(3) 正社員転換制度の規定に係る加算措置(新設)

正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合 (1事業所当たり加算額(1事業所当たり1回のみ))	新 設	
	20万円 (大企業 15万円)	1人目の転換時に(1)+(3)で 合計100万円(大企業75万円)助成

※ 「無期→正規」の転換制度を新たに規定した場合も同額を加算。

(4) 多様な正社員制度の規定に係る加算措置(拡充)

「勤務地限定・職務限定・短時間正社員」制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合 (1事業所当たり加算額(1事業所当たり1回のみ))	現 行	拡 充
	9.5万円 (大企業 7万1,250円)	40万円 (大企業 30万円)
		1人目の転換時に (1)+(4)で合計120万円 (大企業90万円)助成

※ 「無期→多様な正社員」の転換制度を新たに規定した場合も同額を加算。

⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

正社員化を行った事業主に対し助成金を支給し、非正規雇用労働者の雇用の安定や待遇の改善を図り、多様な働き方を選択できることにより、労働市場の機能強化を図る。

① 施策の目的

人材確保に向けた産業政策との連携を図るため、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が行う、生産性向上に資する取組等を人材の確保・育成の面から効果的に促すため、当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保と新たな人材の円滑な受け入れを支援する。

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
○				

③ 施策の概要

景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた中小企業事業主等が生産性向上等に必要な新たな人材を雇入れた場合に、当該事業主に対して当該人材に係る賃金の一部を助成する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

○対象事業主

- ・景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた中小企業事業主等
- ・生産性向上等に必要な新たな人材を雇入れた事業主

※中小企業庁のものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金等の一部の枠において採択され、交付決定を受けている事業主が本助成金の対象となります。

○助成要件

補助事業の前後を通じて、労働者の雇用を確保した上で、生産性向上等に必要なスキル等を保有する労働者(※)を1人以上、常時雇用する労働者として雇い入れること

※専門的な知識等を有する年収350万円以上の者

○助成額

中小企業	中小企業以外
250万円 (6か月ごとに125万円×2期)	180万円 (6か月ごとに90万円×2期)

⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

○助成金支給までの流れ



雇用される労働者の雇用の安定の確保につながるとともに、新たな人材の円滑な受け入れが促進される。

施策名: 最低賃金の引上げに向けた環境整備を支援する業務改善助成金

① 施策の目的

最低賃金の引上げに向けた環境整備を図るため、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・小規模事業者の生産性向上に向けた取組を支援する。

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
○				

③ 施策の概要

生産性向上に資する設備投資などを実施し業務改善を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる中小企業・小規模事業者に対し、その業務改善に要した経費の一部を助成する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

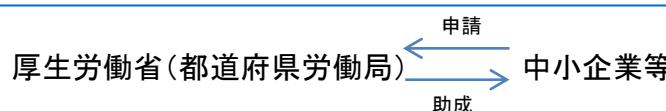
【助成対象】

- ・中小企業事業者であること
- ・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

【助成率】()内は生産性要件を満たした事業場の場合

900円未満	900円以上950円未満	950円以上
9/10	4/5(9/10)	3/4(4/5)

【実施主体等】

【助成上限額】(カッコ内は事業場規模30人未満の事業者)
(単位:万円)

引き上げる 労働者数	引き上げ額			
	30円	45円	60円	90円
1人	30(60)	45(80)	60(110)	90(170)
2~3人	50(90)	70(110)	90(160)	150(240)
4~6人	70(100)	100(140)	150(190)	270(290)
7人以上	100(120)	150(160)	230	450
10人以上(※)	120(130)	180	300	600

(※)事業場内最低賃金が950円未満の事業者、コロナの影響により売上高等が15%減少した事業者又は物価高騰等により利益率が3%ポイント以上低下した事業者のいずれか

⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

生産性向上に向けた設備投資などの費用を助成し、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境を整備することで、持続的賃上げの実現を図る。

① 施策の目的

持続可能な社会保障制度の維持等、社会生活を支える職種について、安定的な労働力確保のため、人手不足が深刻化している医療・介護・保育・建設・運輸・警備の分野について、産業政策と労働政策の連携した地域レベルの取組を強化するとともに、ハローワークの積極的な人材確保支援を実施するための体制整備を行う。

② 対策の柱との関係

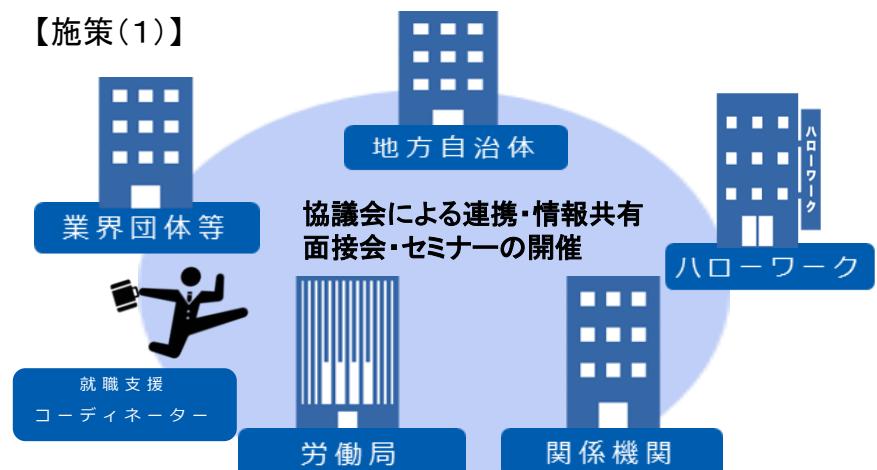
I	II	III	IV	V
○				

③ 施策の概要

- (1) 産業政策・労働政策が連携し、地域のニーズを踏まえた人材確保の取り組みを推進するためのコーディネーターを全労働局に配置する。
- (2) 特に介護分野において、離職率が高く、採用後の人材が定着しないなどの課題を抱える事業所に対して、人材確保と雇用管理改善を一貫して集中的に支援するため、ハローワークの「人材確保対策コーナー」に配置するコーディネーターを増員する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

【施策(1)】



【施策(2)】



⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

人手不足分野において、業界団体、地方自治体等の関係機関と連携した協議会を開催し、地域全体で人材確保の取り組みを推進し、各関係機関の人材確保対策に関する取組の周知・広報、関連イベントの合同開催等を進めること等を通じ、人材確保を支援する。

特に介護分野の事業所への集中的な支援により、今後の高齢化の進展に伴う介護サービスの利用増に対応した介護人材を確保する。

① 施策の目的

ハローワークに「求人者支援員」を配置し、求職者のニーズを踏まえた積極的な求人開拓を実施するとともに、求人事業所に対し求人条件緩和等の助言をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実を図る。

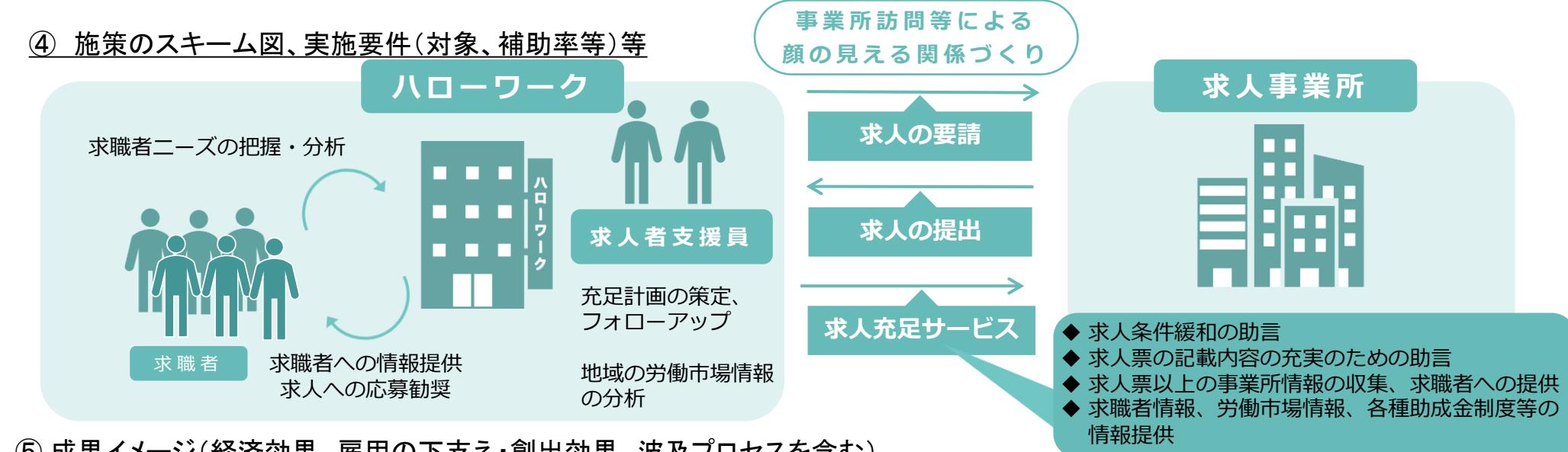
② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
	○			

③ 施策の概要

求人者に対して、労働市場や求職者ニーズ、各種助成金制度等に係る情報提供、求人票の作成指導、求人条件の緩和指導、事業所情報の収集と求職者への提供等、充足を図るためにきめ細かな相談・助言等を実施するため、求人者支援員を増員する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

求人者に対して、求人条件緩和や求人票の記載内容充実のための助言を行うなど、求人充足サービスの実施体制を拡充することにより、ハローワークにおけるマッチング機能を強化する。

① 施策の目的

移動手段がないなどの理由で未就業を選択する会員について、集合型の就業環境整備及び集中送迎体制の構築により就業機会の確保を図るとともに、女性高齢者向けのシンポジウムの開催や就業体験、座談会等を通じて、女性会員の拡充を図りながら、就業機会の増加に取り組み、会員が生きがい等を持って就業できる環境を整備する。

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
	○			○

③ 施策の概要

①未就業会員への就業環境整備事業(委託事業)

ア. 集合就業環境の構築

シルバー会員の生きがいや健康増進、加えて労働力確保に資する取組として、就業意欲はあっても加齢等により移動手段がない(免許証返納)などの理由により未就業を選択する会員に対して、集合型の就業環境を整備する。

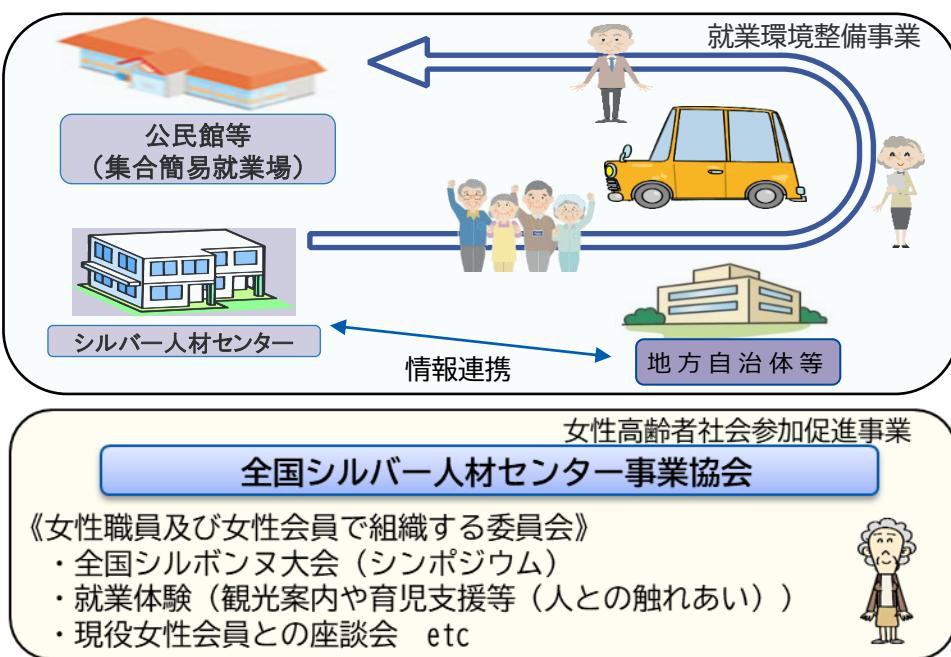
イ. 集中送迎体制の構築

集合型就業環境を構築することにより、移動手段の集中化を可能とすることで、集中送迎体制が構築でき、未就業会員が就業できる体制を構築する。

②女性高齢者社会参加促進事業(委託事業)

60歳以上の高齢者で会員割合が低い女性高齢者に対し、センターの女性職員や女性会員で組織する委員会により、シンポジウムの開催や就業体験、座談会等を通じ、女性会員の拡充、就業機会の増加などシルバー事業の活性化を図る。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

未就業会員や女性高齢者の就業促進を図ることで、人手不足等の地域の課題解決につながることが期待される

① 施策の目的

フリーランス新法(以下「新法」)で義務化される就業条件の明示等に対応するため、シルバー人材センターにおいて、デジタル機能を強化して事務処理の効率化・簡素化を図るとともに、事務処理を円滑かつ効率的に行えるようにするための体制整備を行うことにより、会員に対する就業条件の明示義務等の適正な履行を図る。

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
○			○	

③ 施策の概要

①デジタル機能の強化(委託事業)

ア. 就業条件作成機能

新法で義務化される就業条件の明示について、求められる就業条件をデジタルの共通書式(以下「デジタル情報」)で作成するデジタル機能を強化し、事務処理の効率化・簡素化を図る。

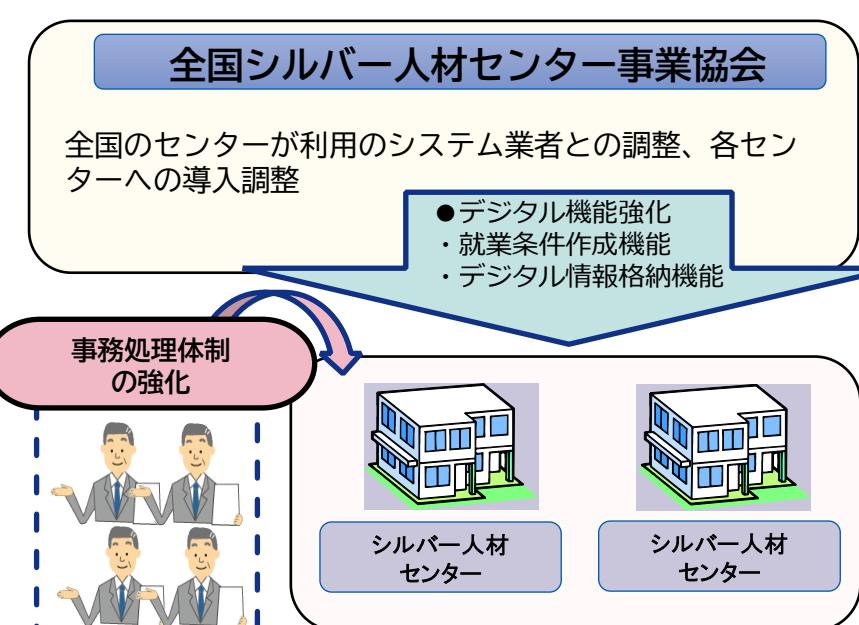
イ. デジタル情報格納機能強化

上記アで作成されるデジタル情報の従業条件について、個々の会員が電子上で閲覧できる領域を構築することで、電磁的方法で新法の義務の履行を可能とし、事務処理の効率化・簡素化を図る。

②事務処理スキームの適正な確保(補助事業)

新法施行時の円滑かつ効率的な事務処理や、会員に対して適正に就業条件を明示できる体制確保等を図るため、事務処理体制の強化を図る。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

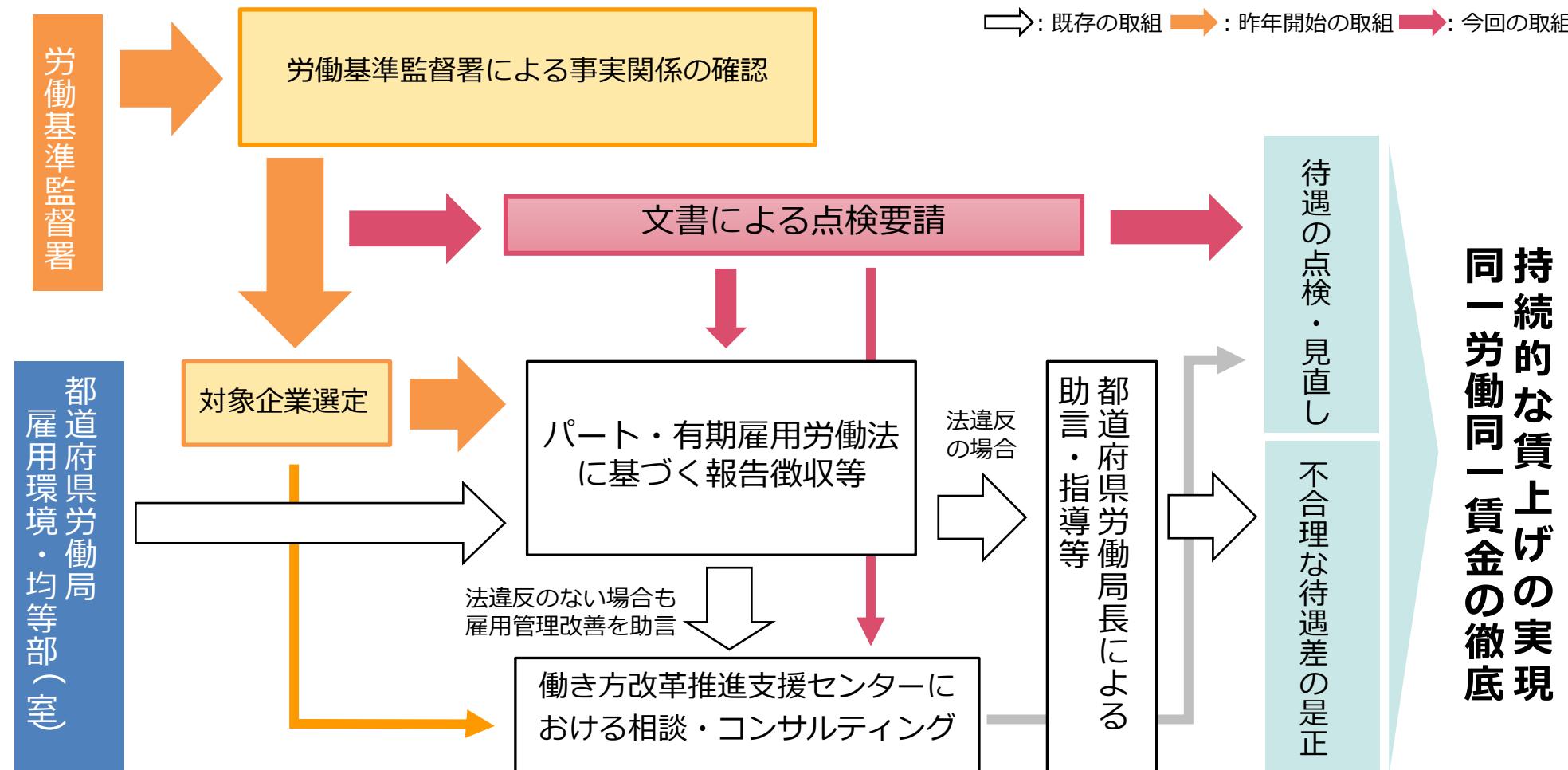


⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

新法の就業条件の明示義務等への対応の適正な履行により、会員が安心・安全に就業できる環境が整備され、人手不足対策が期待される。

同一労働同一賃金の更なる遵守の徹底に向けた取組

- 「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和5年11月2日閣議決定）において、「正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の格差の是正に向けて、同一労働・同一賃金制について、労働基準監督署による調査結果を踏まえ、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等について、文書で指導を行い、経営者に対応を求めるなど、その施行を徹底する」とされたことを受け、同一労働同一賃金の更なる遵守の徹底に向けた取組を行う。



施策名：年収の壁対策コールセンターの設置等

① 施策の目的

「年収の壁・支援強化パッケージ」に対する相談について、ワンストップで対応するコールセンター等を設置し、増加する相談に対応する。

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
○				

③ 施策の概要

労働者や企業等からの相談にワンストップで対応するコールセンターの設置やチャットボットの導入

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

「106万円の壁」対応

年収106万円以上となることで、厚生年金保険・健康保険に加入するため、保険料負担を避け、就業調整してしまう。

パート・アルバイトで働く方の、厚生年金保険や健康保険の加入に併せて、手取り収入を減らさない取組（社会保険適用促進手当を支給、賃上げによる基本給の増額、所定労働時間の延長）を実施する企業に対し、**労働者1人当たり最大50万円を支援**。

コールセンター



ワンストップで対応

「130万円の壁」対応

年収130万円以上となることで、国民年金・国民健康保険に加入するため、保険料負担を避け、就業調整してしまう。

パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、**収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き被扶養者認定が可能となる仕組みの創設**。

対象者は誰になるのか？



従業員に社会保険適用促進手当を支払いたいが注意することはあるか？

社会保険労務士



問い合わせ

助成金の申請にはどのような書類が必要なのか？



一時的に残業が増えるけれど、扶養から抜けないといけないの？

労働者

実施主体：国から民間業者へ委託

⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

「年収の壁・支援強化パッケージ」に対して、社会保険制度(年金・医療保険)、事業主への助成制度や被保険者の被扶養確認等について多岐にわたる相談が多数寄せられ、複数の対策について丁寧かつわかりやすい説明を一ヵ所で回答できるよう、ワンストップで対応するコールセンター等を設置することにより、相談者の利便性を向上させる。

キャリアアップ助成金：社会保険適用時待遇改善コース

短時間労働者が新たに被用者保険の適用となる際に、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、一定期間助成を行うことにより、壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするため、コースを新設し、複数のメニューを設ける。

社会保険適用時待遇改善コース

- 新たに被用者保険を適用するとともに、労働者の収入を増加させる取組を行う事業主に対して助成。
- 一事業所当たりの申請人数の上限を撤廃。
- 令和7年度末までに労働者に被用者保険の適用を行った事業主が対象。
- 支給申請に当たり、提出書類の簡素化など事務負担を軽減。

(1) 手当等支給メニュー（手当等により収入を増加させる場合）

要件	1人当たり助成額
①賃金の15%以上分を労働者に追加支給※1	1年目 20万円
②賃金の15%以上分を労働者に追加支給※1 するとともに、3年目以降、以下③の取組 が行われること	2年目 20万円
③賃金の18%以上を増額※2させていること	3年目 10万円

(注)・助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3／4の額。

- ・①、②の賃金は標準報酬月額及び標準賞与額、③の賃金は基本給。
- ・1、2年目は取組から6ヶ月ごとに支給申請（1回あたり10万円支給）。
3年目は6ヶ月後に支給申請。

※1 一時的な手当（標準報酬月額の算定に考慮されない「社会保険適用促進手当」）による支給も可。

※2 基本給のほか、被用者保険適用時に設けた一時的な手当を恒常的なものとする場合、当該手当を含む。労働時間の延長との組み合わせによる増額も可。
また、2年目に前倒して③の取組（賃金の増額の場合のみ）を実施する場合、3回目の支給申請でまとめて助成（30万円）。

(2) 労働時間延長メニュー（労働時間延長を組み合わせる場合）

〈現行の短時間労働者労働時間延長コースの拡充〉

	週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
①	4時間以上	—	
②	3時間以上 4時間未満	5%以上	
③	2時間以上 3時間未満	10%以上	
④	1時間以上 2時間未満	15%以上	30万円

(注)・助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3／4の額。

- ・取組から6ヶ月後に支給申請。
- ・賃金は基本給。

(3) 併用メニュー

1年目に（1）の取組による助成（20万円）を受けた後、
2年目に（2）の取組による助成（30万円）を受けることが可能。

①手当等支給メニュー

○パート社員Aさんの場合

会社概要

中小企業：スーパー（小売業）

従業員数：120人

被保険者数：100人超

事業内容：店舗運営
販売等



事業所の課題

- 就業調整によりパート社員がシフトを減らすようになり、人手不足に。
- 特定の業務内容しか任せられないことから、生産性が上がらないことが課題。

パート社員Aさんのヒアリング結果

- 将来に備え、できれば社会保険に加入したい。
- 2年後には子どもが中学校に入学し、労働時間を延ばすことが可能。

※ 資本金の額又は出資の総額により、助成金の要件上、中小企業事業主に該当する事例。

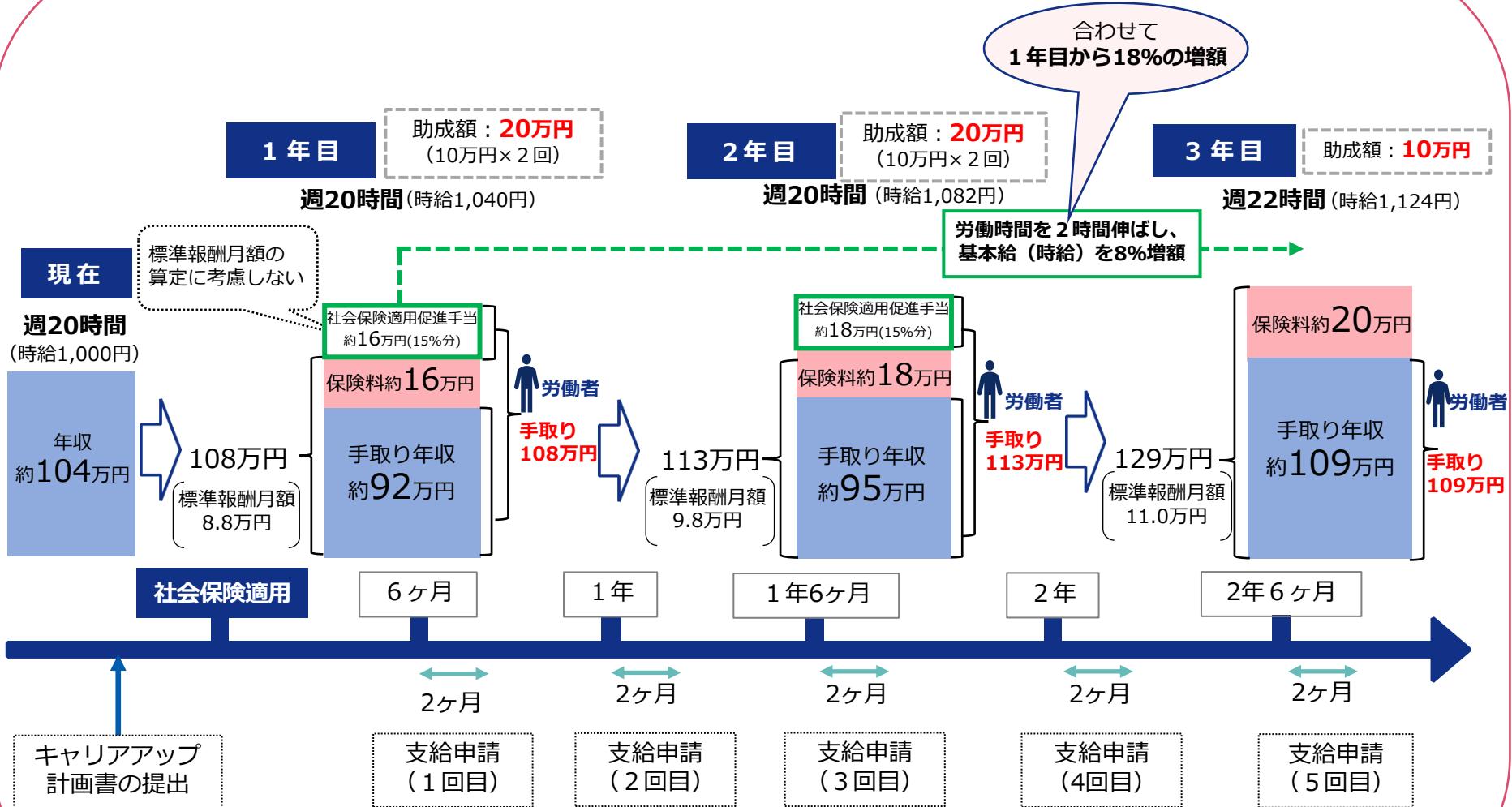
現在の働き方

- 週所定労働時間20時間
- 月・火・木・金 9:00～15:00
(実働5時間/日)
- 時給1,000円
- 社会保険未加入・雇用保険加入
- 業務内容：レジ打ち、品出し・陳列

3年目の働き方

- 週所定労働時間**22時間**
- 月・火 9:00～16:00 (実働6時間/日)
木・金 9:00～15:00 (実働5時間/日)
- 時給**1,124円**
- 社会保険・雇用保険加入
- 業務内容：レジ打ち、品出し・陳列、**在庫管理**

取組の流れ



②労働時間延長メニュー

○パート社員Bさんの場合

会社概要

中小企業：介護事業

従業員数：150人

被保険者数：100人超

事業内容：介護施設における

利用者の介助等



事業所の課題

- ・介護職のなり手がおらず常に人手不足。事業所内の職員を教育する人材も不足しており、解決が急務。
- ・就業調整を行うパート社員が増え、一層の人手不足に。

パート社員Bさんのヒアリング結果

- ・子どもが小学校高学年になり、多少手が離れたことから、労働時間を延長することが可能になった。

現在の働き方

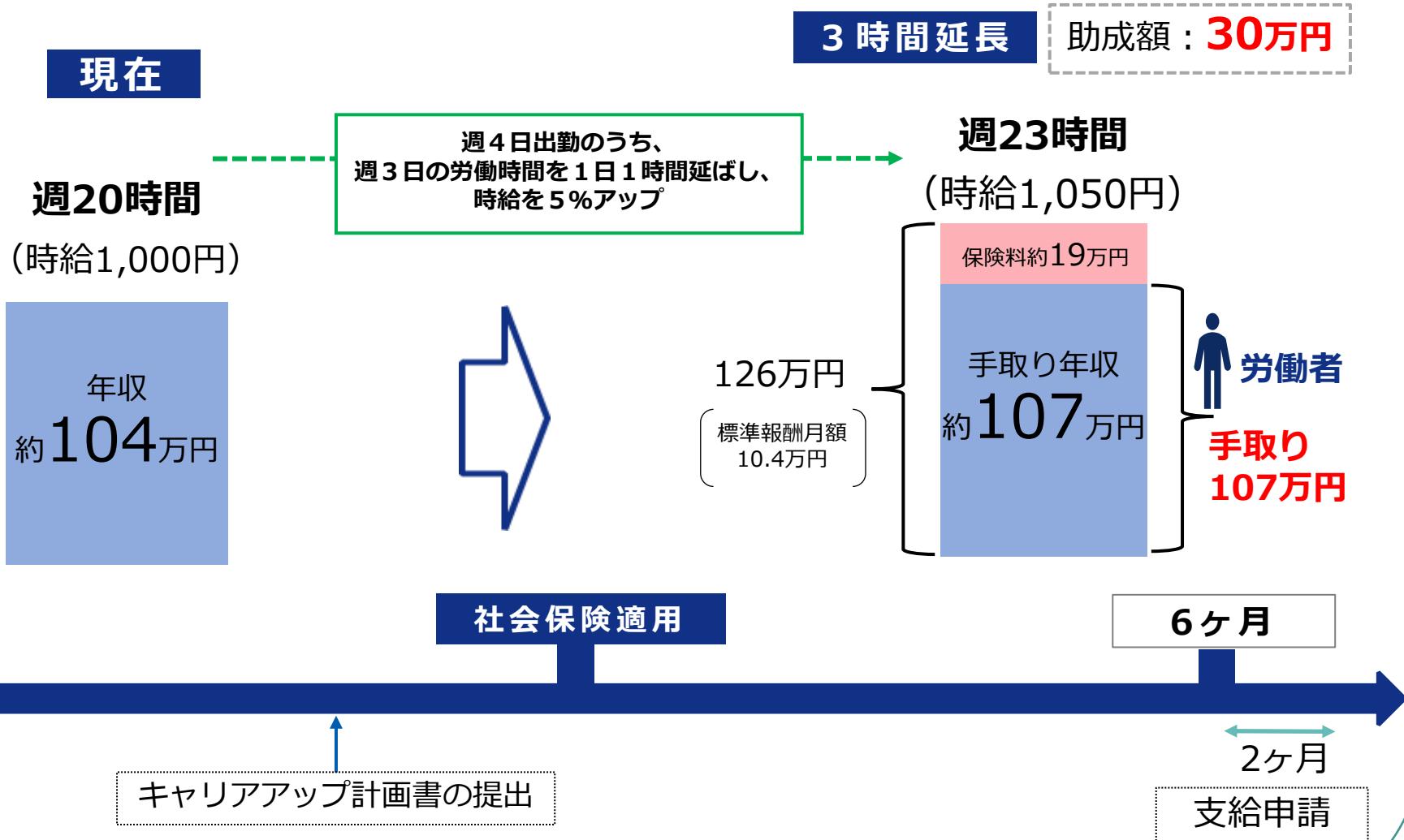
- ・週所定労働時間20時間
- ・月・火・木・金 10:00～16:00
(実働5時間/日)
- ・時給1,000円
- ・社会保険未加入・雇用保険加入

労働時間延長後の働き方

- ・週所定労働時間**23時間**
- ・月・火・木 10:00～17:00
(実働6時間/日)
- ・金 10:00～16:00
(実働5時間/日)
- ・時給**1,050円**
- ・社会保険・雇用保険加入



取組の流れ



社会保険適用促進手当について

概要

- 短時間労働者への被用者保険の適用を促進するため、非適用の労働者が新たに適用となった場合に、事業主は、当該労働者の保険料負担を軽減するため、「社会保険適用促進手当」を支給することができるところとする。

※ 当該手当などにより標準報酬月額・標準賞与額の15%以上分を追加支給した場合、キャリアアップ助成金の対象となりうる。

- 「社会保険適用促進手当」は、給与・賞与とは別に支給するものとし、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として、保険料算定の基礎となる標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないこととする。

※ 同一事業所内で同じ条件で働く他の労働者にも同水準の手当を特例的に支給する場合には、社会保険適用促進手当に準じるものとして、同様の取り扱いとする。

要件等

①対象者

標準報酬月額が10.4万円以下の者

②報酬から除外する手当の上限額

被用者保険適用に伴い新たに発生した本人負担分の保険料相当額とする。

※令和5年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率（協会けんぽの全国平均）10.0%、介護保険料率1.82%の場合の本人負担分保険料相当額

標準報酬月額	8.8万円	9.8万円	10.4万円
上限額（年額）	15.9万円	17.7万円	18.8万円

③期間の上限

最大2年間の措置とする。

(例) 年収106万円（標準報酬月額8.8万円）で勤務する者が、令和6年10月の適用拡大により適用となった際に本手当を利用した場合の試算

	被用者保険適用前	被用者保険適用後		
		手当の支給なし	手当の支給あり 保険料の算定対象とする場合	手当の支給あり 保険料の算定対象としない場合
算定対象となる年収	106万円	106万円	122万円	106万円 (対象外 手当16万円)
本人負担分の保険料	—	16万円	18万円	16万円
手取り収入	106万円	90万円	103万円	106万円
事業主の追加負担	—	16万円 (保険料16万円)	34万円 (手当16万円、保険料18万円)	32万円 (手当16万円、保険料16万円)

労働者・企業
共に2万円の
負担減！

※保険料率は、令和5年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率（協会けんぽの全国平均）10.0%、介護保険料率1.82%の合計（30.12%）で計算

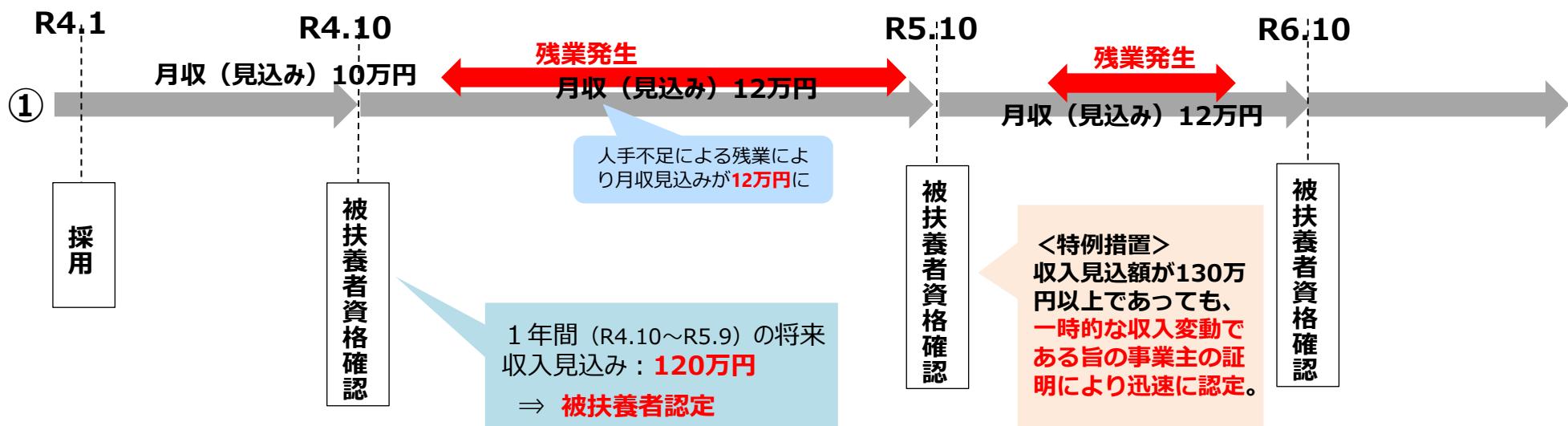
事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

概要

- 被扶養者認定においては、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等を確認しているところ、短時間労働者である被扶養者（第3号被保険者等）について、一時的に年収が130万円以上となる場合には、これらに加えて、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動である旨の事業主の証明を添付することで、迅速な被扶養者認定を可能とする。

※ あくまでも「一時的な事情」として認定を行うことから、同一の者について原則として連続2回までを上限とする。

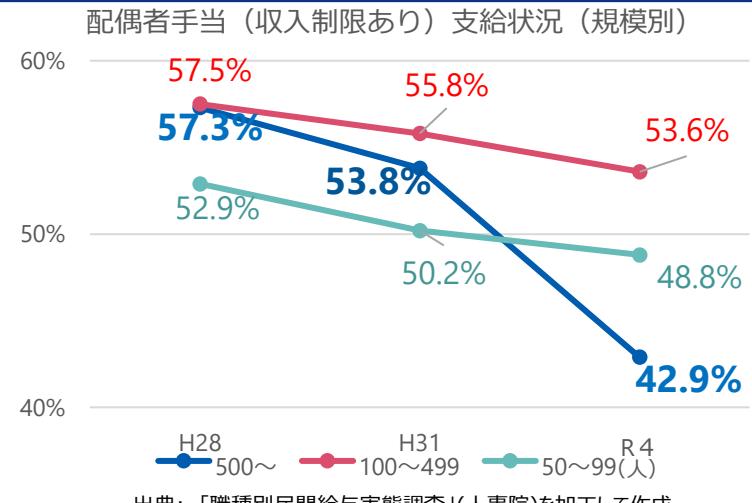
(例) 被扶養者の範囲内で働く予定（月収10万円）であったが、残業により収入増になった場合



企業の配偶者手当の見直しの促進

課題

- ① 収入要件のある配偶者手当が、社会保障制度とともに、就業調整の要因となっているとされている。
- ② 配偶者手当の見直しは、現在支給されている人にとっては不利益変更となりうるため、労働契約法や判例等に留意した対応が必要。
- ③ 配偶者手当の見直しの必要性・メリット・手順等について、企業等への理解を深めることが必要。



出典：「職種別民間給与実態調査」(人事院)を加工して作成。
※ 同調査の結果を用いて、配偶者に家族手当を支給し、かつ、配偶者の収入による制限がある事業所について算出。

具体的な対応

令和6年春の賃金見直しに向けた労使の話し合いの中で配偶者手当の見直しも議論されるよう、以下の対応を実施。

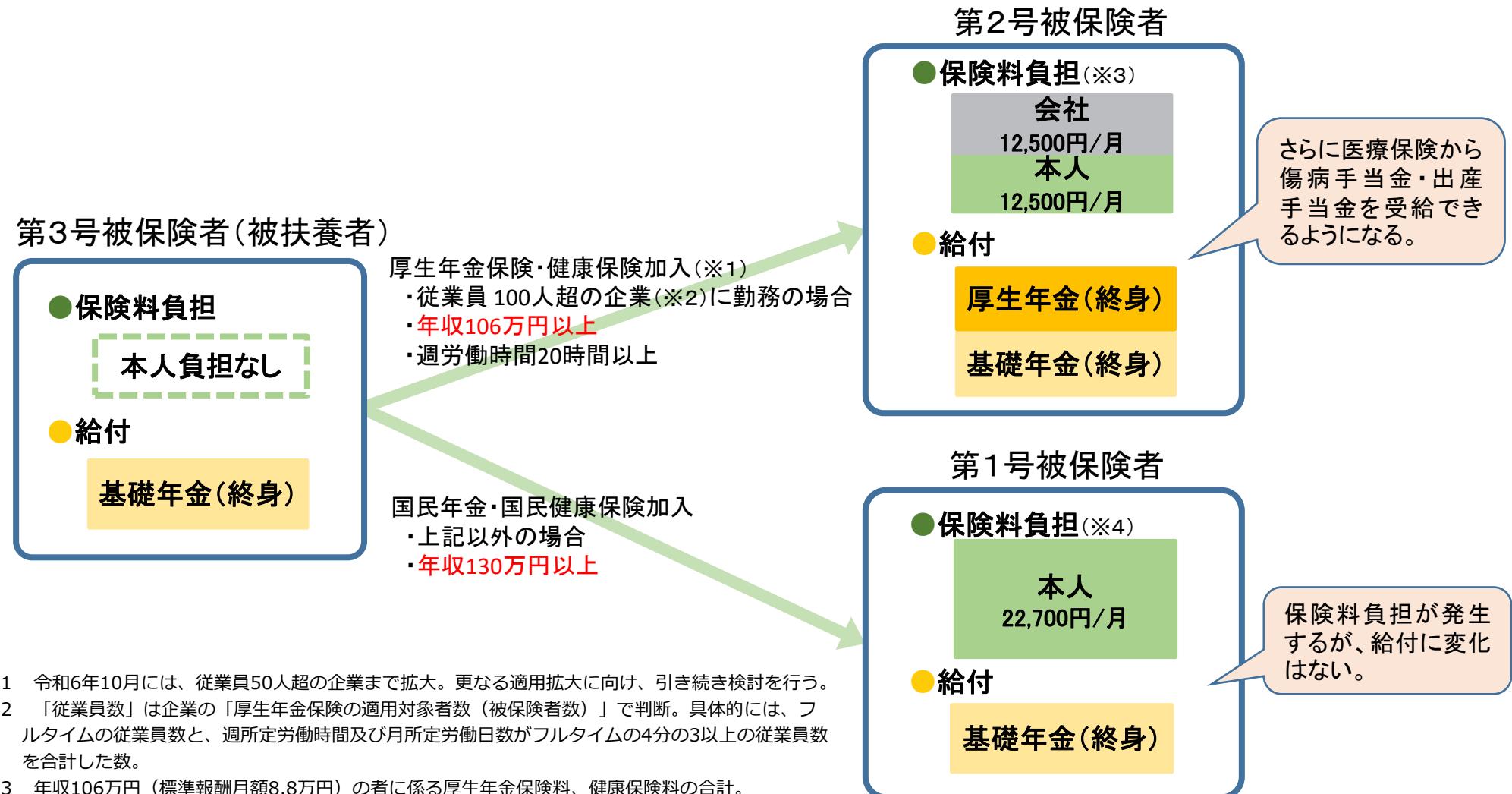
- ① 中小企業においても配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表する。
 - ② 配偶者手当が就業調整の一因となっていること、配偶者手当を支給している企業が減少の傾向にあること等を各地域で開催するセミナーで説明するとともに、中小企業団体等を通じて周知する。
- (参考) 見直しの具体例：配偶者手当を廃止又は縮小し、基本給や子どもへの手当を増額

(参考) 一般職国家公務員については、平成29年に、配偶者に係る扶養手当の減額と子に係る扶養手当の増額を行っている。

また、令和5年 人事院 公務員人事管理に関する報告において、さらなる見直しの検討を進めることが盛り込まれている。

【参考】「年収の壁」に関する適用関係（イメージ）

第3号被保険者（被扶養者）の収入等が増加したことにより、被扶養者でなくなる場合、本人が①厚生年金保険・健康保険に加入するか、②国民年金・国民健康保険に加入することになり、社会保険料の負担が発生する。





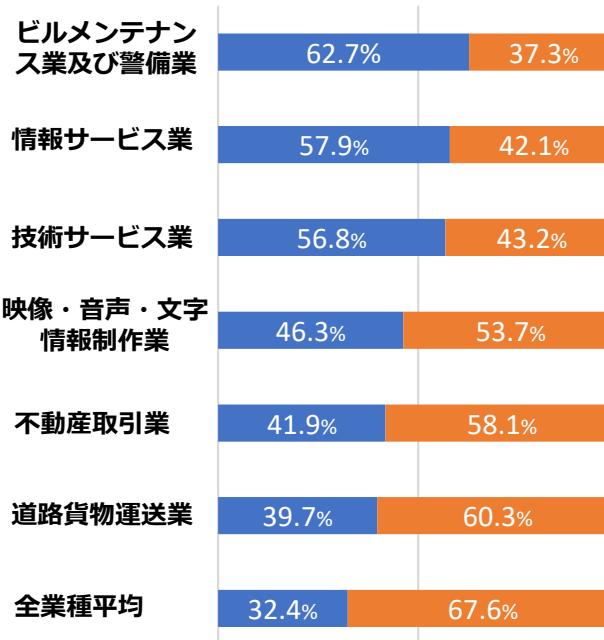
労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針について

令和5年11月
内閣官房
公正取引委員会

労務費の転嫁の現状

特別調査の結果、原材料価格やエネルギーコストに比べ、労務費の転嫁が進んでいない結果がみられた。
(コスト別の転嫁率<中央値>：原材料価格（80.0%）、エネルギーコスト（50.0%）、労務費（30.0%）)

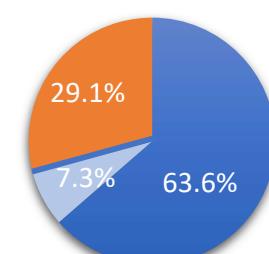
コストに占める労務費の割合の高い業種



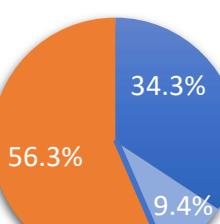
労務費の割合の高い業種の転嫁の状況

労務費の割合の高い業種の中には要請ができない業種がみられるが、その業種の中でも要請している受注者は価格転嫁が認められている。

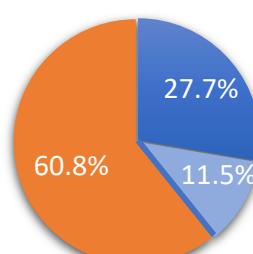
ビルメンテナンス業及び警備業



情報サービス業

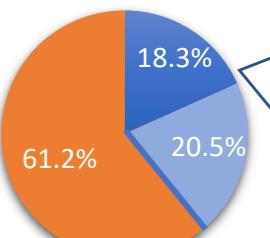


技術サービス業



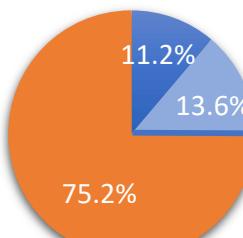
価格転嫁を要請していない受注者が多いものの、要請した場合は労務費の転嫁率が高い（90%以上）受注者が多い。

映像・音声・文字情報制作業

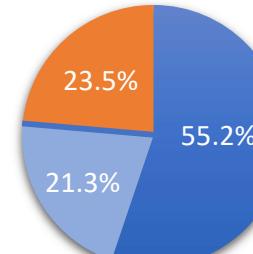


労務費の上昇を理由として要請してもその転嫁率が低い（10%未満）受注者が多い。

不動産取引業



道路貨物運送業



労務費の上昇を理由として要請してもその転嫁率が低い（10%未満）受注者が多い。

特別調査の回答者からの声としては、労務費の転嫁の交渉実態として、価格転嫁を認めてもらえたとする声がある一方で、以下の声があった。

- 労務費の上昇分は受注者の生産性や効率性の向上を図ることで吸収すべき問題であるという意識が発注者に根強くある。
- 交渉の過程で発注者から労務費の上昇に関する詳細な説明・資料の提出が求められる。
- 発注者との今後の取引関係に悪影響（転注や失注など）が及ぶおそれがある。

特別調査における事業者からの指摘事項（項目別）

項目	事業者からの指摘事項	本指針の対応部分
本社（経営トップ）の関与	<ul style="list-style-type: none"> ●交渉現場の担当者からすれば<u>労務費上昇分の価格転嫁を認めない行動</u>を取ることが、<u>発注者の短期的な利益（コスト増の回避）</u>につながり、<u>業績として評価されることになるので転嫁に応じてもらえない。</u> 	発注者としての行動①
発注者側からの定期的な協議の実施	<ul style="list-style-type: none"> ●約30年前の<u>取引開始以降、一度も価格改定がなされていない。</u> ●実質的にはスポット取引とはいえない取引であるにもかかわらずス ポット取引と認識している発注者から<u>価格交渉の打診を受けたこと</u>がなく、取引開始以降、価格が据え置かれている。 ●基本的にどの発注者からも<u>長年据え置かれてきた。</u> 	発注者としての行動②
説明・資料を求める場合は公表資料とすること	<ul style="list-style-type: none"> ●発注者から当社の<u>コスト構造を明らかにする資料の提出を求められた</u>が、明らかにしたくないため労務費の転嫁の要請を断念した。 	発注者としての行動③
要請があれば協議のテーブルにつくこと	<ul style="list-style-type: none"> ●取引上の立場が弱い受注者からは、<u>労務費の転嫁の協議を求める</u>と<u>契約の打切りなど、不利益を受けるのではないかとの心配から協議を持ちかけられない。</u> ●<u>燃料費の上昇分の価格転嫁は認められたが、それ以外の労務費などについて</u>は交渉のテーブルについてくれなかつた。 	発注者としての行動⑤
必要に応じ考え方を提案すること	<ul style="list-style-type: none"> ●<u>発注者が自ら用意した労務費の転嫁の交渉用のフォーマットによる価格転嫁の申出しか受け付けておらず、当該フォーマットで計算した結果、当社が本来求めたかった額より低い額となつた。</u> 	発注者としての行動⑥

労務費の適切な転嫁に向けた取組事例（項目別）

項目	事業者の取組事例	本指針の対応部分
本社（経営トップ）の関与	○受注者からの要請の有無にかかわらず1年に1回以上の価格交渉をすること等を内容とする <u>代表取締役からの指示を社内で周知した。</u>	発注者としての行動①
発注者側からの定期的な協議の実施	○受注者に対し、労務費を含めたコストアップによる価格転嫁の必要性についての <u>協議を呼びかける文書を定期的に送付</u> している。	発注者としての行動②
説明・資料を求める場合は公表資料とすること	○最低賃金なり厚生労働省の統計といった <u>公表資料から大まかな賃金の傾向が確認できれば、わざわざ受注者の労務費が実際に上がっているかといった個社の労務費の状況までは聞かずに受注者が求める額を受け入れること</u> としている。	発注者としての行動③
サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと	○毎月実施している直接の取引先である受注者（一次取引先）との会合において、 <u>二次取引先以降の値上げも含めて当社に転嫁を求めてくるように声かけ</u> をしている。	発注者としての行動④
要請があれば協議のテーブルにつくこと	○受注者から従業員の賃金を引き上げるために翌期の契約金額の引上げを求められたところ、 <u>翌期の作業内容に変更はなかったものの、双方合意の金額にて取引価格を引き上げた。</u>	発注者としての行動⑤
必要に応じ考え方を提案すること	○労務費の転嫁のやり方が分からないと受注者から相談を受けた際、 <u>他の受注者による算定式として最低賃金の上昇率や物価上昇率を基に要請額を算定した例を紹介</u> している。	発注者としての行動⑥

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針①

本指針の性格

- ✓ 労務費の転嫁に関する事業者の発注者・受注者の双方の立場からの行動指針。
- ✓ 労務費の適切な転嫁のため、発注者及び受注者がこの行動指針に沿った行為を行うことが必要。
- ✓ 本指針に記載の12の行動指針に沿わないような行為をすることにより、公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処することを明記。
- ✓ 他方で、記載された発注者としての行動を全て適切に行っている場合、通常は独占禁止法及び下請代金法上の問題が生じない旨を明記。

発注者として採るべき行動／求められる行動

★行動①：本社（経営トップ）の関与

①労務費の上昇分について取引価格への転嫁を受け入れる取組方針を具体的に経営トップまで上げて決定すること、②経営トップが同方針又はその要旨などを書面等の形に残る方法で社内外に示すこと、③その後の取組状況を定期的に経営トップに報告し、必要に応じ、経営トップが更なる対応方針を示すこと。

★行動②：発注者側からの定期的な協議の実施

受注者から労務費の上昇分に係る取引価格の引上げを求められていなくても、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回など定期的に労務費の転嫁について発注者から協議の場を設けること。特に長年価格が据え置かれてきた取引や、スポット取引と称して長年同じ価格で更新されているような取引においては協議が必要であることに留意が必要である。

協議することなく長年価格を据え置くことや、スポット取引とはいえないにもかかわらずスポット取引であることを理由に協議することなく価格を据え置くことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用又は下請代金法上の買いたたきとして問題となるおそれがある。

★行動③：説明・資料を求める場合は公表資料とすること

労務費上昇の理由の説明や根拠資料の提出を受注者に求める場合は、公表資料（最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率など）に基づくものとし、受注者が公表資料を用いて提示して希望する価格については、これを合理的な根拠のあるものとして尊重すること。

★行動④：サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと

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

★行動⑤：要請があれば協議のテーブルにつくこと

受注者から労務費の上昇を理由に取引価格の引上げを求められた場合には、協議のテーブルにつくこと。労務費の転嫁を求められたことを理由として、取引を停止するなど不利益な取扱いをしないこと。

★行動⑥：必要に応じ考え方を提案すること

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

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針②

受注者として採るべき行動／求められる行動

★行動①：相談窓口の活用

労務費上昇分の価格転嫁の交渉の仕方について、国・地方公共団体の相談窓口、中小企業の支援機関（全国の商工会議所・商工会等）の相談窓口などに相談するなどして積極的に情報を収集して交渉に臨むこと。

発注者に対して労務費の転嫁の交渉を申し込む際、一例として、**6頁の様式**を活用することも考えられる。

★行動②：根拠とする資料

発注者との価格交渉において使用する根拠資料としては、**最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率などの公表資料を用いること。**

★行動③：値上げ要請のタイミング

労務費上昇分の価格転嫁の交渉は、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回などの定期的に行われる**発注者との価格交渉のタイミング**、業界の定期的な価格交渉の時期など**受注者が価格交渉を申し出やすいタイミング**、発注者の業務の繁忙期など**受注者の交渉力が比較的優位なタイミング**などの機会を活用して行うこと。

★行動④：発注者から価格を提示されるのを待たずに自ら希望する額を提示

発注者から価格を提示されるのを待たずに**受注者側からも希望する価格を発注者に提示すること**。発注者に提示する価格の設定においては、自社の労務費だけでなく、自社の発注先やその先の取引先における労務費も考慮すること。

発注者・受注者の双方が採るべき行動／求められる行動

★行動①：定期的なコミュニケーション

定期的にコミュニケーションをとること。

★行動②：交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管

価格交渉の記録を作成し、発注者と受注者と双方で保管すること。

今後の対応

- 内閣官房は、各府省庁・産業界・労働界等の協力を得て、今後、労務費の上昇を理由とした価格転嫁が進んでいない業種や労務費の上昇を理由とした価格転嫁の申出を諦めている傾向にある業種を中心に、**本指針の周知活動**を実施する。
- 公正取引委員会は、発注者が本指針に記載の12の採るべき行動／求められる行動に沿わないような行為をすることにより、**公正な競争を阻害するおそれがある場合には、独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処していく**。

また、受注者が匿名で労務費という理由で価格転嫁の協議のテーブルにつかない事業者等に関する**情報を提供できるフォームを設置**し、第三者に情報提供者が特定されない形で、**各種調査において活用**していく。

価格交渉の申込み様式（例）

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（令和5年11月29日内閣官房・公正取引委員会）別添

価格交渉の申込み様式（例）

御見積書

（発注者） 御中

○年○月○日

（受注者）

下記のとおり、御見積もり申し上げます。

見積日
有効期限
年 月 日

商品名（例：業務名、品番、件名）

合計金額 円

原材料価格、エネルギーコスト、労務費など、各コスト要素に分けて、それぞれ単価、小計等を作成

内訳

1 原材料価格（素材費、部品購入費等）

（例）

	単価	数量	金額	(備考) 旧単価（円）／ 単価上昇率（%）
材料・品番				
・・・				

小計 円

2 エネルギーコスト（電気代、ガス代、ガソリン代等）

（例）

	単価	総使用量	貴社向け売上比率	金額	(備考) 単価上昇率（%）
電気代					
・・・					

小計 円

3 労務費（定期昇給、ベースアップ、法定福利費等）

（例1）

改定前の 労務費総額	労務費の上昇額 ※改定前の支払い実績（定期昇給、ベースアップ、法定福利費等）に最低賃金・春季労使交渉妥結額等の上昇率を乗じて算出	貴社向け売上比率	金額
円		円	円

（例2）

現在の労務費単価	人数	労務費の上昇率 ※最低賃金・春季労使交渉妥結額等の上昇率	金額
円／人・日	人・日	%	円

小計 円

4 その他

（例）設備償却費、保管料、輸送費等

小計 円



公正取引委員会
Japan Fair Trade Commission

ENGLISH



サイト

ホーム
公正取引委員会
について

報道発表・広報活動

独占禁止法

下請法

CPRC
(競争政策研究センター)

相談・申告・情
・手続窓口

ホーム > 「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に関する公正取引委員会の取組

「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に関する公正取引委員会の取組

「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」（令和3年12月27日：内閣官房、消費者庁、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、公正取引委員会）及び「令和5年中小事業者等取引公正化推進アクションプラン」（令和5年3月1日）に関する公正取引委員会の取組をまとめています。

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針について

今般、内閣官房及び公正取引委員会の連名で、労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針を策定しました。

- ▣ (令和5年11月29日)「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の公表について
- ▣ (令和5年11月29日)労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針
- ▣ 別添（価格交渉の申込み様式（例））



https://www.jftc.go.jp/partnership_package/index.html



公正取引委員会
Japan Fair Trade Commission

ENGLISH



サイト

ホーム

公正取引委員会
について

報道発表・広報活動

独占禁止法

下請法

CPRC
(競争政策研究センター)

相談・申告・情
・手続窓口

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

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針

PDF版はこちら (PDF : 878KB)

別添（価格交渉の申込み様式（例））はこちら

令和5年11月29日
内閣官房
公正取引委員会



はじめに

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

<https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhitenka.html>



経済産業省
関東経済産業局

経済産業省における 賃上げに向けた取組

令和5年12月
関東経済産業局 社会・人材政策課

1. 税制支援

2. 生産性向上による賃上げ促進

3. 価格転嫁をはじめとした下請取引の適正化

4. その他

5. (参考) 令和5年度補正予算

大企業向け・中小企業向け賃上げ促進税制の拡充及び延長 (所得税・法人税・法人住民税・事業税)

拡充・延長

- 今年の30年ぶりの高い水準の賃上げ率を一過性のものとせず、少子化対策にもつながる「構造的・持続的な賃上げ」を実現することが重要。このため、政府の長期的な方針を明確にし、賃上げに関する企業の計画的な検討を促すため、租特の延長期間を長期化する。
- 加えて、賃上げを行う企業の裾野の拡大に向けて、中堅企業に対する支援措置を強化（要件の緩和等）するとともに、赤字等の厳しい業況の中にある中堅・中小企業の賃上げを後押しする観点から、税額控除額が控除の上限額を超えた場合に、控除しきれなかった金額の繰越しを認める措置を創設する。
- さらに、仕事と子育ての両立や女性活躍支援に積極的な企業に対する上乗せ措置を創設し、所得向上と少子化対策の両方を追求する企業の賃上げを後押しすることで、我が国の最重要課題である少子化問題の根本原因である若者・子育て世代の所得の低さの改善を図る。

現行制度

【適用期限：令和5年度末まで】

大企業

継続雇用者の給与等支給総額が
前年度比 **3%以上増加**
⇒ 紹介增加額の**15%を税額控除**

中小企業

雇用者全体の給与等支給総額が
前年度比 **1.5%以上増加**
⇒ 紹介增加額の**15%を税額控除**

継続雇用者の給与等支給総額が
前年度比 **4%以上増加**
⇒ 紹介增加額の**25%を税額控除**



教育訓練費が
前年度比 **20%以上増加**
⇒ 税額控除率を**5%上乗せ**



教育訓練費が
前年度比 **10%以上増加**
⇒ 税額控除率を**10%上乗せ**

※ただし、資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上の企業については、**マルチステークホルダー方針の公表及びその旨の届出**が必要。

※継続雇用者とは、当期及び前期の全期間の各月分の給与等の支給がある雇用者。

※控除上限は法人税額等の20%。また、税額控除の対象となる給与等支給総額は雇用保険の一般被保険者に限られない。

要望内容

- 本税制措置の延長期間を長期化する。
- 中堅企業に対する支援措置を強化するとともに、中堅・中小企業を対象とした繰越し控除措置を創設する。
- 仕事と子育ての両立や女性活躍支援に積極的な企業に対する上乗せ措置を創設する。

1. 税制支援

2. 生産性向上による賃上げ促進

3. 価格転嫁をはじめとした下請取引の適正化

4. その他

5. (参考) 令和5年度補正予算

ものづくり補助金

- 中小企業・小規模事業者等が取り組む革新的サービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善を行い、**生産性を向上させるための設備投資等を支援。**
- 大幅賃上げに係る補助上限額の引上げの特例を措置。**基本要件に加え追加要件を満たすことで、補助上限に100～2,000万円を上乗せ。

生産性向上を目指す皆様へ
令和5年12月時点版
「ものづくり・商業・サービス補助金」で
雇用の多くを占める中小企業の生産性向上、持続的な賃上げに向けて、
新製品・サービスの開発や生産プロセス等の省力化に必要な
設備投資等を支援します！

STEP1 対象要件
※公募要領等は[こちら](#)をチェック
※公募は2回程度実施予定。準備でき次第、順次公表

■ 中小企業・小規模事業者等が、革新的な製品・サービス開発又は
生産プロセス等の省力化のための設備投資・システム構築を行い、
① 付加価値額 年平均成長率3%増加
② 給与支給総額 年平均成長率1.5%増加
③ 事業場内最低賃金が地域別最低賃金+30円以上
の基本要件等を目指す**3～5年の事業計画**に取り組むこと。

STEP2 申請手続
■ 公募要領で**補助対象者、申請要件、対象経費、スケジュール等を確認**
■ **GビズIDを取得**※のうえ、電子申請システムにより申請
※本補助金の申請にはGビズID（アカウント）の取得が必要です。
ID取得に一定期間を要しますので、お早めにお手続き下さい。
審査

STEP3 事業実施、フォローアップ
■ 交付候補者決定、交付申請・決定を経て事業を実施
■ 補助事業実施期間内に設備投資等を行い、実績報告書を提出
■ 3～5年の事業計画に基づき事業を実施し、事業化状況報告書を提出※
※3～5年の間、毎年事業化状況報告を提出いただき、事業成果を確認します。また、基本要件等が未達の場合、補助金返還義務があります。
※申請要件等の詳細は裏面をご確認ください。
令和5年度補正予算で中小機構に措置



小規模事業者持続化補助金

- 小規模事業者が、変化する経営環境の中で持続的に事業を発展させていくために、商工会・商工会議所と一体となって経営計画を作成し、これに基づいて行う販路開拓等の取組を支援。
- 「賃金引上げ枠」では、事業場内の最低賃金を地域別最低賃金より50円以上引き上げる小規模事業者を対象とし、さらに、重点政策加点として、賃金引上げ枠に申請する事業者のうち、赤字である事業者に対しては加点を行う措置を実施。

「小規模事業者持続化補助金」

地域の雇用や産業を支える小規模事業者等の生産性向上と持続的発展を図ることを目的とし、持続的な経営に向けた経営計画に基づく販路開拓の取組を支援します！

【事業目的】
小規模事業者※等が経営計画を自ら策定し、商工会・商工会議所の支援を受けながら取り組む販路開拓を支援
※ 従業員数が「商業・サービス業(宿泊業、娯楽業を除く)」の場合5人以下、製造業またはそれ以外の業種の場合20人以下である事業者

【補助上限】
50～200万円
⇒ 免税事業者から適格請求書発行事業者（インボイス発行事業者）に転換する場合、一律に50万円の補助上限上乗せを行います。（最大250万円）
(詳細は、裏面をご確認ください)

【補助率】
2／3（賃金引上げに取り組む事業者のうち、赤字事業者は3／4）

【補助対象】
店舗改裝、広告掲載、展示会出展費用など

支援枠・類型の概要

	通常枠	特別枠			
		賃金引上げ枠	卒業枠	後継者支援枠	創業枠
補助率		2／3 (賃金引上げ枠のうち赤字事業者は3／4)			
補助上限	50万円	200万円			
インボイス特例		50万円※ ※インボイス特例の要件を満たす場合は、上記補助上限額に50万円を上乗せ			

【申請要件】

- 賃金引上げ枠 ⇒ 事業場内最低賃金を地域別最低賃金より+50円以上とした事業者
(既に達成している場合は申請時点の事業場内最低賃金より+50円以上)
- 卒業枠 ⇒ 小規模事業者として定義する従業員数を超えて規模を拡大する事業者
- 後継者支援枠 ⇒ アツギ甲子園のアワード等となった事業者
- 創業枠 ⇒ 過去3年以内に「特定創業支援事業」による支援を受け創業した事業者

免税事業者からインボイス発行事業者へ転換した事業者は、全ての枠で50万円の補助上限を上乗せ。
○ インボイス特例 ⇒ 免税事業者のうちインボイス発行事業者の登録を受けた事業者
※申請要件等の詳細は、下記事務局HPに掲載の公募要領等をご確認ください。

活用事例①
古民家をカフェとして営業するため、**厨房を改裝**。加えて、地元飲食店とのコラボメニュー開発や、地域住民の協力を得て様々なイベントをカフェで開催。

活用事例②
菴麦屋が地元特産のかき揚げをセットメニューに追加するため、**高性能フライヤーを導入**。新規顧客の増加、顧客単価アップを目的として**地元メディアに広告を出稿**。

※ 青字が本補助金の対象経費

IT導入補助金

- 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。

「IT導入補助金」でIT導入・DX（デジタルトランスフォーメーション）による生産性向上を支援！

- 業務の効率化やDXの推進、セキュリティ対策のためのITツール等の導入費用を支援！
- インボイス対応に活用可能！安価なITツールの導入でも利用可能！
- 補助額は最大450万円/者、補助率は1/2～3/4！

通常枠

- 生産性の向上に資するITツールの導入費用を支援します。
- 補助下限額を引き下げ、クラウド利用料の対象期間を延長（最大2年間）。

デジタル化基盤導入類型

- インボイス制度への対応も見据え、会計・受発注・決済・ECソフトに加え、PC・タブレット・レジ・券売機等のハードウェア導入費用も支援します。
- 安価なITツール導入も支援すべく、補助下限額を撤廃。

商流一括インボイス対応類型

- 取引関係における発注者（大企業を含む）が費用を負担してインボイス対応済の受発注ソフトを導入し、受注者である中小企業・小規模事業者等が無償で利用できるケースを支援します。

複数社連携IT導入類型

- 10者以上の中小企業・小規模事業者等が連携した、インボイス制度への対応やキャッシュレス決済を導入する取組等を支援します。連携のための事務費・専門家費も補助対象です。

セキュリティ対策推進枠

- 独立行政法人 情報処理推進機構（IPA）が公表する「サイバーセキュリティお助け隊サービスリスト」に掲載されているセキュリティサービスの利用料を支援します。

※詳細は裏面をご確認ください。

＜詳細＞（赤字は令和4年度第2次補正予算での拡充点です）																
枠/類型	通常枠		デジタル化基盤導入枠（インボイス対応に活用可能！）					セキュリティ対策推進枠								
	A類型	B類型	商流一括インボイス対応類型	デジタル化基盤導入類型			複数社連携IT導入類型									
補助事業者	中小企業・小規模事業者等		大企業等	中小企業・小規模事業者等			中小企業・小規模事業者等									
補助額	5万円 ～150万円未満 <small>下限を引下げ</small>	150万円～450万円以下	インボイス対応済の受発注ソフト ～350万円	会計・受発注・決済・ECソフト 50万円以下 ～下限を撤廃！	PC・タブレット等 50万円超～350万円	レジ・券売機等 ～10万円 ～20万円	(1)デジタル化基盤導入類型の対象経費（左記同様） (2)消費動向等分析経費 ^(※1) (上記(1)以外の経費) 50万円×参画事業者数 補助上限： (1)+(2)で3,000万円 (3)事務費・専門家費 補助上限：200万円	5万円～100万円								
補助率	1/2以内	2/3以内	1/2以内	3/4以内 2/3以内 ^(※2)	2/3以内 ^(※2)	1/2以内	(1)デジタル化基盤導入類型と同様 (2)～(3) 2/3以内	1/2以内								
補助対象経費	ソフトウェア購入費、クラウド利用料 <small>(最大2年分(期間を長期化))、導入関連費</small>	クラウド利用料 <small>(最大2年分)</small>		ソフトウェア購入費、クラウド利用料(最大2年分)、導入関連費、ハードウェア購入費					サイバーセキュリティサービス利用料(最大2年分) <small>(※3)</small>							
(※1)消費動向等分析経費のクラウド利用料は、1年分が補助対象となります。 (※2)補助額50万円超の際の補助率は、補助額のうち50万円以下については3/4、50万円超については2/3。 (※3)（独）情報処理推進機構（IPA）「サイバーセキュリティお助け隊サービスリスト」に掲載されたサービス																
＜活用例＞																
デジタル化基盤導入類型																
・インボイス発行の手間を効率化するため、「会計ツール」を導入。 経理担当が手作業で行っていた出納管理が自動化され、バックオフィスの効率が全体的に向上。																
通常枠																
・タイムカードによる勤怠管理のため、本社出勤後の現場移動、帰社後の帰宅が必要であったところ、「勤怠・労務管理ツール」の導入により出先からの打刻が可能に。これにより、残業時間が3割削減、人事担当の作業効率も大幅アップ！																

1. 税制支援
2. 生産性向上による賃上げ促進
3. 価格転嫁をはじめとした下請取引の適正化
4. その他
5. (参考) 令和5年度補正予算

価格交渉促進月間、フォローアップ調査の概要

- 原材料価格やエネルギー価格等が上昇する中、中小企業が適切に価格交渉・転嫁できる環境を整備するため、2021年9月より、**毎年9月と3月を「価格交渉促進月間」と設定。**
- 「月間」において、価格交渉・転嫁の要請、広報、講習会等を実施。**本年3月、経産大臣より価格転嫁・価格交渉を動画で呼びかけ。また、約1700の業界団体へ経産大臣名の周知文書を送付。**
- 成果を確認するため、各「月間」の終了後、**価格交渉、価格転嫁**それぞれの実施状況について、中小企業に対して**「①アンケート調査、②下請Gメンによるヒアリング」**を実施し、「月間」の結果として取りまとめ。
- 2023年11月28日に**9月のフォローアップ調査の速報版**を公表。今後は、中小企業からのアンケートの回答に基づき、発注側企業についての**交渉・転嫁の状況を整理した企業リストを公表し、交渉と転嫁の実施状況が芳しくなかった企業の経営トップに対し、事業所管大臣より改善を促す指導・助言を実施予定。**

①アンケート調査

○調査の中身、業種

中小企業等に、発注側の事業者（最大3社分）との間の価格交渉・転嫁の状況を問うアンケート票を送付。
調査票の配布先の業種は、経済センサスの産業別法人企業数の割合（BtoC取引が中心の業種を除く）を参考にして抽出。

○配布先の企業数 30万社

○調査期間 2023年10月10日～11月10日

○回答企業数 35,175社（※回答から抽出される発注側企業数は延べ42,924社）

（参考：2023年3月調査：17,292社、 2022年9月調査：15,195社）

○回収率 11.7%（※回答企業数/配布先の企業数）

②下請Gメンによるヒアリング調査

○調査対象

地域特性や業種バランスに配慮した上で、商慣習等によりコストが取引価格に反映できていない状況や、
発注側企業との間で、十分な価格交渉が行われていない状況が見られた事業者等も含め、対象先を選定。

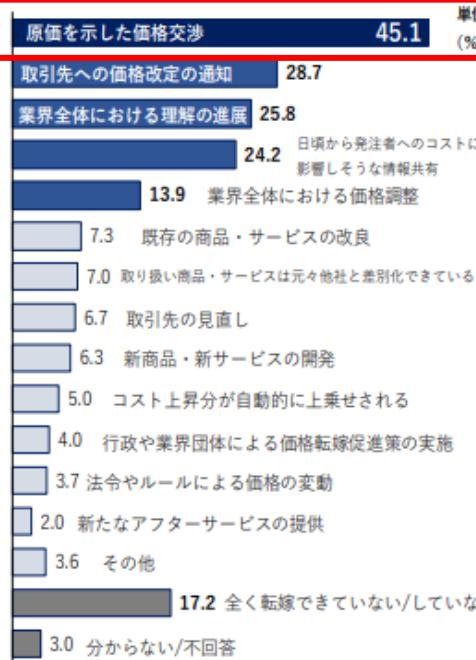
○調査期間 2023年10月23日～12月6日

○ヒアリング件数 約2,000社

価格転嫁サポート体制の強化

- 価格転嫁ができた企業のうち、多くが「原価を示した価格交渉」が有効と回答。効果的な価格交渉のためには、コスト増加分を定量的に把握し、原価を割り出して提示することが有益。
- このため、令和5年7月より、全国のよろず支援拠点に「価格転嫁サポート窓口」を設置し、中小企業等に対する価格交渉に関する基礎的な知識や、原価計算の手法の習得支援を実施。
- また、商工会議所・商工会等の地域支援機関に対して、価格交渉ハンドブックを配布するとともに、支援機関においても価格転嫁に関する基本的な知識の習得支援等を行うことで、中小企業の価格転嫁を支援する全国的なサポート体制を整備。

価格転嫁ができた理由（複数回答）



下請Gメンのヒアリング結果としても以下の事例を把握。

➤ 2023年3月に原材料費、労務費高騰の資料を提示し、4月中に提示どおりの価格で決着した。

＜価格転嫁サポート窓口の支援イメージ＞

価格転嫁サポート窓口 (よろず支援拠点)

コスト増加！
・原材料費
・電気代、ガス代
・人件費
・加工費…

②原価計算の支援

①経営相談

中小企業

③原価を示した価格交渉

④コスト増加に応じた支払い

取引先

適切な価格転嫁の実現

労務費の適切な価格転嫁

- 2023年の春季労使交渉の賃上げ率は約30年ぶりの高い伸びとなったものの、2022年4月以降、現時点に至るまで、急激な物価上昇に対して名目賃金の上昇が追いついておらず、実質賃金は前年同月比でマイナス。
- 実質賃金の引上げを実現するためには、特に我が国の雇用の7割を占める中小企業がその原資を確保できる取引環境を整備することが重要。特に、価格転嫁率が低い労務費を、いかに適切に転嫁できる環境を作るかが重要。
- 内閣官房及び公正取引委員会は、業界ごとの実態調査を踏まえて、労務費の転嫁の在り方について、発注者・受注者双方の立場からの行動指針を策定。経産省としても、「指針」が価格交渉・価格転嫁の現場で活用されるよう、経済団体等を通じた周知を実施。今後、「指針」に関する全国ブロック説明会を開催予定。

〈関東エリアの説明会〉■日時：1月9日13:30～15:00 ■場所：さいたま新都心合同庁舎1号館 1階会議室（埼玉県さいたま市中央区新都心1番地1）

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する12の行動指針

発注者として採るべき行動／求められる行動

- 【行動①】本社（経営トップ）の関与
- 【行動②】発注者側からの定期的な協議の実施
- 【行動③】説明・資料を求める場合は
公表資料とすること
- 【行動④】サプライチェーン全体での
適切な価格転嫁を行うこと
- 【行動⑤】要請があれば協議のテーブルにつくこと
- 【行動⑥】必要に応じ考え方を提案すること

受注者として採るべき行動／求められる行動

- 【行動①】相談窓口の活用
- 【行動②】根拠とする資料
- 【行動③】値上げ要請のタイミング
- 【行動④】発注者から価格を提示されるのを待たずに
自ら希望する額を提示

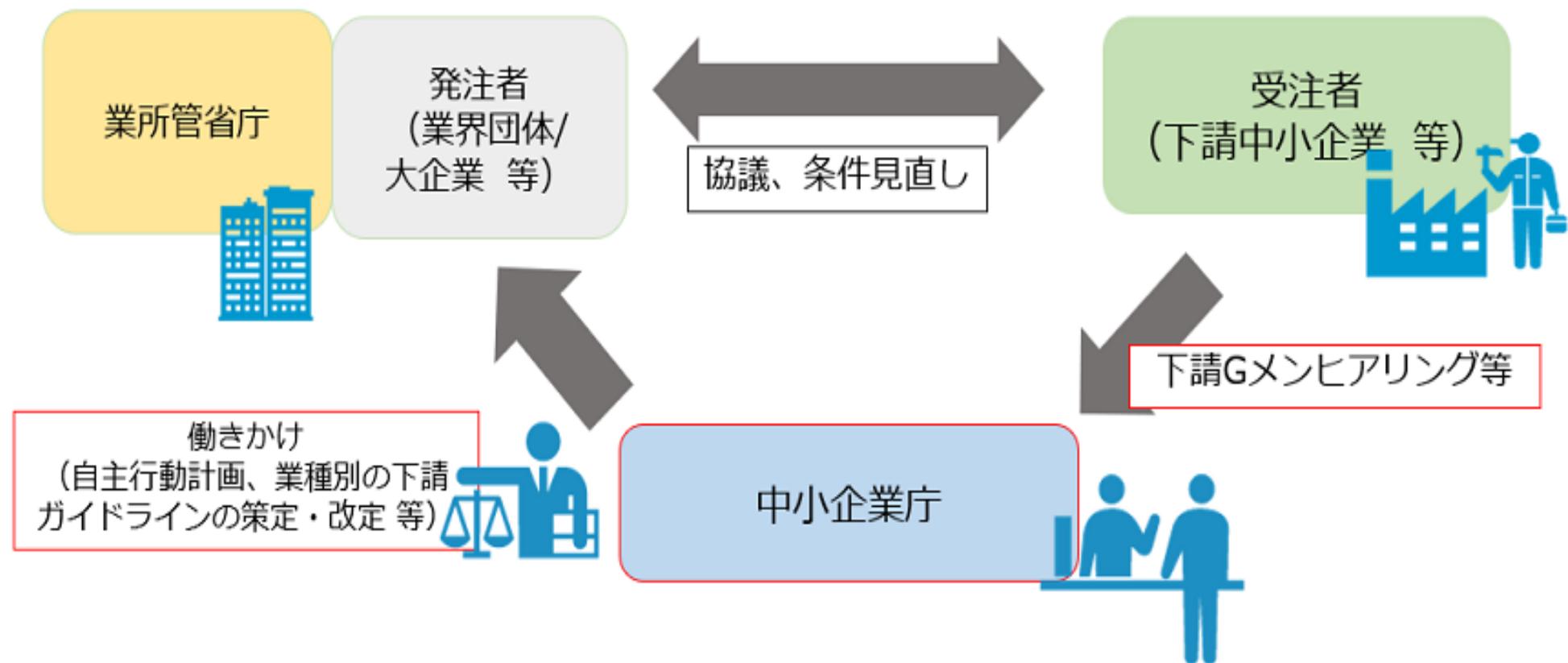
発注者・受注者の双方が採るべき行動／求められる行動

- 【行動①】定期的なコミュニケーション
- 【行動②】交渉記録の作成、発注者と受注者の双方
での保管

取引調査員（下請Gメン）による訪問調査について

- 平成29年1月より、中小企業庁では、取引調査員（下請Gメン）を配置して下請等中小企業者を訪問。
- 現在300名体制（令和5年1月248名→300名に増員）で、全国各地で下請等中小企業を訪問し親事業者等との取引実態についてのヒアリングを実施（令和4年1月から12月まで、年間約10,000件）。

※秘密保持を前提としてお話を伺い、国や業界が定めるルールづくりに反映するなど、適正取引に向けた取組を強く促していきます。



「パートナーシップ構築宣言」とは

- 「パートナーシップ構築宣言」は、事業者が、サプライチェーン全体の付加価値向上、大企業と中小企業の共存共栄を目指し、「発注者」側の立場から、「代表権のある者の名前」で宣言するもの。
 - (1) サプライチェーン全体の付加価値増大と、**新たな連携**（IT実装、BCP策定、グリーン調達の支援等）
 - (2) **下請企業との望ましい取引慣行**（「振興基準」）の遵守、特に、**取引適正化の重点5分野**
(①価格決定方法、②型管理の適正化、③現金払の原則の徹底、④知財・ノウハウの保護、⑤働き方改革に伴うしわ寄せ防止)
- 「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」（2020年5月）において、導入を決定。

1. 宣言のイメージ

労務費・原料価格の上昇等

下請け・受注者

宣言！

親会社・発注者

価格転嫁の要望等

望ましい取引慣行

製造業だけでなく、**多様な業種**に宣言
いただけるものです。

部品製造委託等に限らず、社内の**ITシステム運用**や**清掃・メンテナンス業務委託**、**備品調達等も含めた**、幅広い委託・調達の場面が想定されます。

2. 未来を拓くパートナーシップ構築推進会議

- ✓ 【共同議長】経産大臣、内閣府特命担当大臣（経済財政政策）
【構成員】厚労大臣、農水大臣、国交大臣、内閣官房副長官（政務）、経団連、日商、連合
- ✓ 第1回は2020年5月、第2回は2020年11月、第3回は2022年2月、第4回は2022年10月11日に開催。

1. 税制支援
2. 生産性向上による賃上げ促進
3. 価格転嫁をはじめとした下請取引の適正化
4. その他
5. (参考) 令和5年度補正予算

人材活用ガイドライン

- 中小企業庁では、「中小企業・小規模事業者の人材戦略に関する有識者検討会」を開催し、**経営者が経営戦略と連動した人材戦略を策定、実践するためのポイント**をまとめた「人材活用ガイドライン」を令和5年6月22日に公表。

中小企業の経営者・支援機関の皆さんへ 中小企業庁

中小企業・小規模事業者 人材活用ガイドライン

3ステップで検討する人材戦略

人材活用に関する課題を解消するためのガイドラインです。特に、中小企業・小規模事業者に支援機関が伴走して課題解消を目指す際に活用いただくことを目的に作成しました。

ガイドラインに示される3ステップの手順を、中小企業・小規模事業者の経営者や人事責任者と支援機関が共に踏みながら、経営課題の背景にある本質的な課題を見いだし、人材戦略の検討の輪を従業員にも広げていく羅針盤となれば幸いです。

人材戦略検討の進め方の全体像を知りたい P 6
経営課題と人材課題を明確にしたい P 7
課題に応じた人材戦略を知りたい P15
課題に対する具体的な打ち手を検討したい P18
他の事業者の事例を知りたい 事例集へ

人材戦略検討のための3つのステップを確認しましょう
ステップ1 経営課題と人材課題チェックリストを確認しましょう
ステップ2 人材戦略検討における3つの窓を確認しましょう
ステップ3 人材戦略に基づく具体的な取組を確認しましょう

令和5年（2023年）6月



<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/koyou/hitodebusoku/guideline.html>

人材活用ガイドライン 検索

人材活用ガイドライン

- 例えば、「賃上げができない」という経営課題に対し、その解決策の1つとして、賃金・労働時間等の処遇の改善施策を企画し、実行できる「中核人材」の採用・育成方法について紹介。
- 経営者が人材活用の取組を進めるうえで参考可能な情報（サポート機関・支援ツール・関連する補助金等）をワンストップで確認することが可能。

ステップ 1

課題 7 人材確保に努めているが採用に至らない・定着しない
課題 8 賃上げができない 課題 10 事業を承継する後継者が見つからない

この課題が当てはまるなら、「チェック 具体的な課題」を確認して、想定される人材課題を整理しましょう。

チェック 次のような具体的な課題を抱えていませんか？

- 事業計画と連動した採用計画を設計し、方針を言語化できる人材がない
- 能力開発・昇進等のキャリアパスや賃金・労働時間等の処遇の改善施策を企画し、実行できる人材がない
- 主力従業員の高齢化が進んでいる
- 事業承継を検討しているが、経営者の親族内に適任者がいない

想定される人材課題

人事管理※のうち、採用や処遇改善のための施策を企画・実行する人材を確保・育成できないことが課題となっています。
P15~17の人材戦略の方向性のうち、

ステップ 2

(1) 中核人材採用型
(2) 中核人材育成型

を確認しましょう。

採用担当の人材を育成・採用できないことが課題となっています。
P15~17の人材戦略の方向性のうち、

ステップ 2

(3) 業務人材採用・育成型

を確認しましょう。

※人事管理…①雇用管理（採用、配置・異動、能力開発、雇用調整）
②就業条件管理（労働時間、安全衛生）
③報酬管理（賃金、昇進、福利厚生）
④人事評価（①～③連動）

なかなか人材を採用できない…
今の採用方法は正しいのかしら



ステップ 2

人材タイプ別の人材戦略検討に向けた整理

人材戦略の方向性は、確保したい人材のタイプに応じて、大きく

(1) 「中核人材の採用」
(2) 「中核人材の育成」
(3) 「業務人材の採用・育成」

の3つに分けられます。このガイドラインでは、これら3つの方向性を、人材戦略の方向性を決め、具体的な施策に結びつける「3つの窓」と呼びます。

人材戦略の方向性を決める3つの窓

ステップ 1で明らかになった課題に対する人材戦略の方向性を「3つの窓」で整理しましょう。

人材確保手法	
外部からの確保が中心	
育成（社内で確保）	
中核人材	第1の窓：中核人材採用型
	即戦力となる中核人材を採用する 新たなノウハウの取込みが期待できる 自社のミッション/ビジョン/バリューに共感する人材を採用することが重要
業務人材	第2の窓：中核人材育成型
	社内人材を中核人材に育成する 社内人材のモチベーション向上が期待できる 時間を要するので、計画的な取組が必要
第3の窓：業務人材採用・育成型	
業務を遂行する人材を採用あるいは育成で確保する 柔軟な働きができる環境の整備が重要	

リスキリングを通じたキャリアアップ[®]支援事業

- 構造的な賃上げの実現に向けて、リスキリング及び企業間・産業間の労働移動の円滑化を一体的に進める観点から、個人の**キャリアについての相談対応**とそれを踏まえた**リスキリング講座の受講**、それらを踏まえた**転職支援**までを一体的に実施する体制を整備。
- 転職前と比較して、賃金が上昇していることが確認できる場合には、補助金額を上乗せ。



※令和4年度補正予算で措置され、三次公募まで終了。四次公募あり。

1. 税制支援
2. 生産性向上による賃上げ促進
3. 価格転嫁をはじめとした下請取引の適正化
4. その他
5. (参考) 令和5年度補正予算

中堅・中小企業の賃上げに向けた省力化等の大規模成長投資補助金

令和5年度補正予算額 1,000億円 (国庫債務負担含め総額3,000億円)

経済産業政策局産業創造課

地域経済産業グループ地域企業高度化推進課

事業の内容

事業目的

地域の雇用を支える中堅・中小企業が、足元の人手不足等の課題に対応し、成長していくことを目指して行う大規模投資を促進することで、地方においても持続的な賃上げを実現する。

事業スキーム（対象者、対象行為、補助率等）



- 補助上限額 50億円

※投資下限額は10億円

※コンソーシアム形式により参加企業の投資額の合計が10億円以上となる場合も対象（ただし、一定規模以上の投資を行う中堅・中小企業がいる場合に限る。）

事業概要

中堅・中小企業が、持続的な賃上げを目的に、足元の人手不足に対応するための省力化等による労働生産性の抜本的な向上と事業規模の拡大を図るために行う工場等の拠点新設や大規模な設備投資に対して補助を行う。

成果目標

大規模投資を通じた労働生産性の抜本的な向上と事業規模の拡大により、対象事業に関わる従業員の1人当たり給与支給総額が、地域別の最低賃金の伸び率を超える伸び率を実現する。

中小企業省力化投資補助事業（中小企業等事業再構築促進事業を再編）

中小企業庁経営支援部 技術・経営革新課

中小企業庁長官官房 総務課

令和5年度補正予算額 1,000億円

事業の内容

事業目的

中小企業等の売上拡大や生産性向上を後押しするために、人手不足に悩む中小企業等に対して、省力化投資を支援する。これにより、中小企業等の付加価値額や生産性向上を図り、賃上げにつなげることを目的とする。

事業概要

I o T、ロボット等の人手不足解消に効果がある汎用製品を「カタログ」に掲載し、中小企業等が選択して導入できるようにすることで、簡易で即効性がある省力化投資を促進する。

※なお、中小企業等事業再構築促進基金を用いて、これまで実施してきた、ポストコロナ・ウィズコロナ時代の経済社会の変化に対応するための新市場進出、事業・業種転換、事業再編、国内回帰又はこれらの取組を通じた規模の拡大等、企業の思い切った事業再構築の支援については、必要な見直しを行う。

事業スキーム（対象者、対象行為、補助率等）



枠	申請類型	補助上限額	補助率
省力化投資補助枠 (カタログ型)	従業員数5名以下 200万円(300万円) 従業員数6~20名 500万円(750万円) 従業員数21名以上 1000万円(1500万円)	従業員数5名以下 200万円(300万円) 従業員数6~20名 500万円(750万円) 従業員数21名以上 1000万円(1500万円)	1/2

成果目標

付加価値額の増加、従業員一人当たり付加価値額の増加等を目指す。

中小企業生産性革命推進事業

令和5年度補正予算額 2,000億円

事業の内容

事業目的

生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者の設備投資、IT導入、国内外の販路開拓、事業承継・引継ぎを補助し、切れ目なく継続的に、成長投資の加速化と事業環境変化への対応を支援することを目的とする。

事業概要

(1) ものづくり・商業・サービス生産性向上促進事業（ものづくり補助金）

中小企業等が行う、革新的な製品・サービスの開発、生産プロセス等の省力化に必要な設備投資等を支援する。

(2) 小規模事業者持続的発展支援事業（持続化補助金）

小規模事業者等が自ら経営計画を作成して取り組む販路開拓等の取組を支援する。

(3) サービス等生産性向上IT導入支援事業（IT導入補助金）

中小企業等の労働生産性の向上を目的として、業務効率化やDXの推進、サイバーセキュリティ対策、インボイス制度への対応等に向けたITツールの導入を支援する。

(4) 事業承継・引継ぎ支援事業（事業承継・引継ぎ補助金）

事業承継・M&A・グループ化後の新たな取組（設備投資、販路開拓等）や、M&A時の専門家活用費用等を支援する。

- (1) 中小企業庁経営支援部 技術・経営革新課
- (2) 中小企業庁経営支援部 小規模企業振興課
- (3) 中小企業庁経営支援部 技術・経営革新課
- (3) 中小企業庁 経営支援部 商業課
- (3) 商務情報政策局 サイバーセキュリティ課
- (4) 中小企業庁事業環境部 財務課

事業スキーム（対象者、対象行為、補助率等）

国	補助	独立行政法人 中小企業基盤整備機構	補助 (定額)	民間 団体等	補助 (1/2、2/3等)	中小 企業等	
ものづくり補助金	申請類型	補助上限額	補助率				
	①省力化（オーダーメイド）枠	750万円～8,000万円(1,000万円～1億円)	中小：1/2※、小規模・再生：2/3 ※1,500万円までは1/2、1500万円を超える部分は1/3				
	②製品・サービス高付加価値枠	750万円～1,250万円(850万円～2,250万円)	中小：1/2※、小規模・再生：2/3 ※新型コロナ回復加速化特例2/3				
	成長分野進出枠 (DX・GX)	1,000万円～2,500万円(1,100万円～3,500万円)	2/3				
	③グローバル枠	3,000万円(4,000万円)	中小：1/2、小規模：2/3				
	⇒大幅賃上げ特例：補助事業終了後、3～5年で大幅な賃上げを取り組む事業者に対し、上記枠の補助上限額を100～2,000万円上乗せ（※新型コロナ回復加速化特例を除く）。①～③の補助上限額（ ）については、特例適用時の上限額。						
持続化補助金	一般型	①通常枠、②賃金引上げ枠、 ③卒業枠、④後継者支援枠、 ⑤創業枠	①：50万円 ②～⑤：200万円 ※免税事業者からインボイス発行事業者に転換する小規模事業者は、一律50万円上乗せ	2/3 ※②のうち赤字事業者は3/4			
IT導入補助金	通常枠	ITツールの業務領域が1～3まで ：5万円～150万円未満			1/2		
	ITツールの業務領域が4以上 ：150万円～450万円以下						
	複数社連携IT導入枠	①インボイス対応枠の対象経費と同様 ②50万円×グループ会員数 ①+②合わせて～3,000万円			①インボイス対応枠と同様 ②2/3		
	インボイス枠	インボイス対応枠	インボイス制度に対応する以下のITツール 【会計・受発注・決済ソリ】：①50万円以下、②50万円超～350万円 【PC・タブレット等】：～10万円 【レジ・券売機】：～20万円	【会計・受発注・決済ソリ】： ①中小企業：3/4、小規模事業者：4/5 ②2/3 【PC・タブレット等】：1/2 【レジ・券売機】：1/2			
		電子取引枠	～350万円	中小企業：2/3 大企業：1/2			
	セキュリティ対策推進枠			5万円～100万円	1/2		
事業承継・引継ぎ補助金	経営革新	①創業支援型 ②経営者交代型③M&A型	～800万円	1/2～2/3			
	専門家活用	①買い手支援型 ②売り手支援型	～600万円	1/2～2/3			
	廃業・再チャレンジ		～150万円	1/2～2/3			

成果目標

それぞれ以下の達成を目指す。

【ものづくり補助金】

・付加価値額が事業終了後3年で9%以上向上する事業者割合が50%

・事業化を達成した事業者の給与支給総額が、事業終了後5年時点で、年率平均+1.5%以上向上

【持続化補助金】

・事業終了後1年で販路開拓につながった事業者の割合を80%以上

【IT導入補助金】

・補助事業者全体の労働生産性が、事業終了後3年で、9%以上向上すること

【事業承継・引継ぎ補助金】

・事業承継・引継ぎ補助金の補助事業者（経営革新事業）について、補助事業者全体の付加価値額が、事業終了後5年で、+15%以上向上すること

リスクリソースを通じたキャリアアップ支援事業

経済産業政策局産業人材課

令和5年度補正予算額 97億円

事業の内容

事業目的

構造的な賃上げの実現に向けて、リスクリソース及び企業間・産業間の労働移動の円滑化を一体的に進め、持続的な成長と分配の好循環の達成を目指す。

事業スキーム（対象者、対象行為、補助率等）



事業概要

個人に対して、キャリア相談、リスクリソース、転職までを一体的に支援する仕組みを整備すべく、これらに要する費用を民間事業者等に対して補助する。

成果目標

短期的には、本事業を通じて転職した者のうち、1年後に賃金引上げを行った者の比率を令和6年度までに40%とする。

長期的には、本事業を通じて転職した者のうち、1年後に賃金引上げを行った者の比率を令和9年度までに50%とする。



(案)東京労働局における 働き方改革の取組について

統計編(令和5年版)



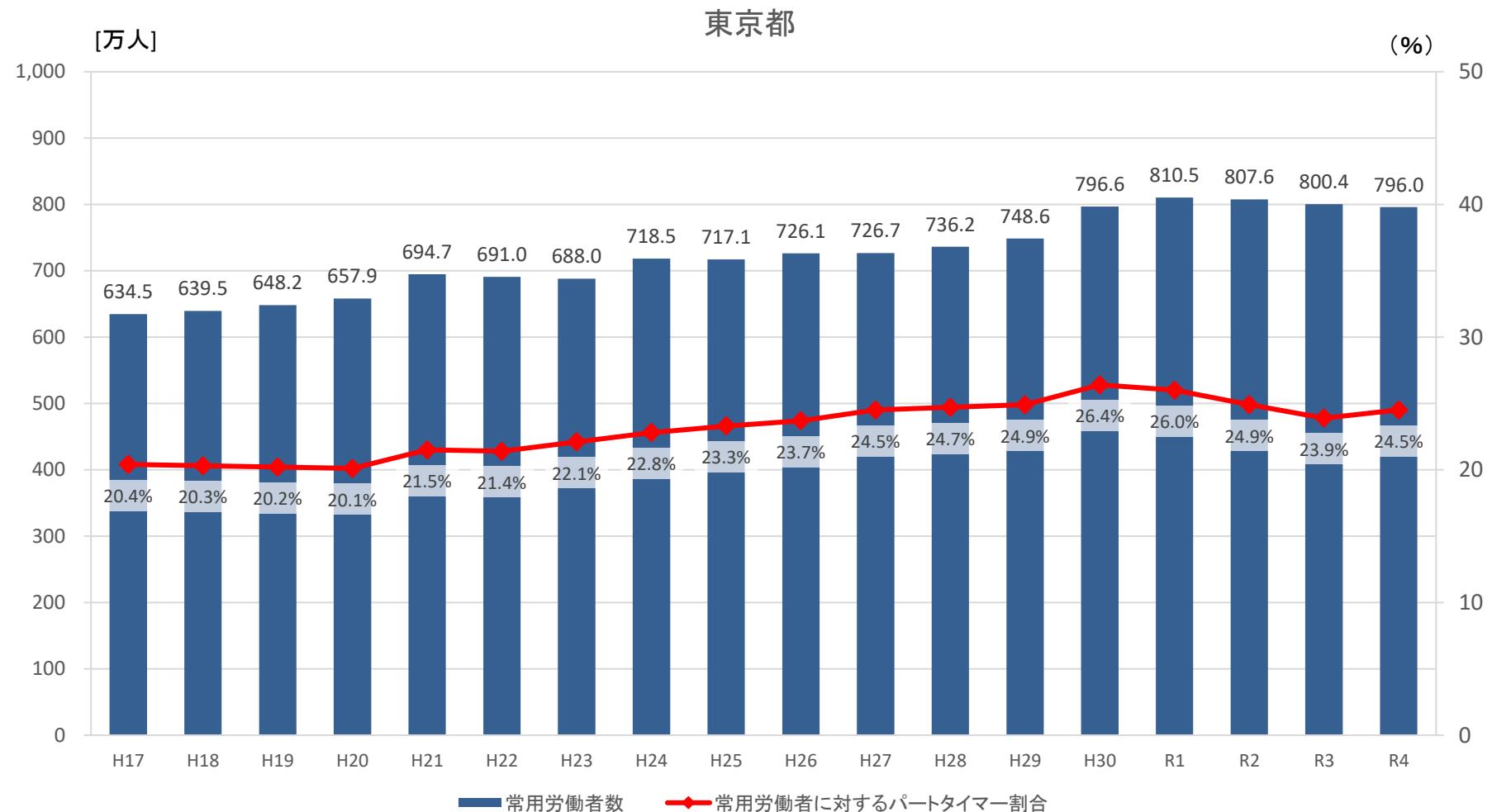
東京労働局 雇用環境・均等部 企画課

東京労働局における働き方改革の取組について(統計編) 目次

労働時間・年次有給休暇等		女性活躍、仕事と家庭の両立等	
常用労働者数の推移(東京)	P.1	女性の年齢階級別労働力率の推移(東京・全国)①	P.16
常用労働者数の推移(全国)	P.2	女性の年齢階級別労働力率の推移(東京・全国)②	P.17
主要産業別従業者数の割合(東京・全国)	P.3	女性の管理職への登用状況(東京)	P.18
年間総実労働時間等の推移(全国)	P.4	育児休業の取得状況(東京・全国)	P.19
年間総実労働時間等の推移(フルタイム労働者) (東京・全国)	P.5	男女別・年齢別所定内給与額の比較(東京・全国)	P.20
年間総実労働時間等の推移(パートタイム労働者) (東京・全国)	P.6	男女別所定内賃金時間額と女性の賃金比率の推移(東京都) (正規・非正規別)	P.21
産業別・規模別・雇用形態別の年間平均労働時間数(東京・全国)	P.7	男女別所定内賃金時間額と女性の賃金比率の推移(全国) (正規・非正規別)	P.22
週60時間以上就業する雇用者数及び割合の推移(東京・全国)	P.8	正規雇用労働者の男女別所定内賃金時間額と女性の賃金比率(東京・全国)	P.23
主要産業別年間総実労働時間の推移(フルタイム労働者) (東京)	P.9	非正規労働者の男女別所定内賃金時間額と女性の賃金比率(東京・全国)	P.24
事業場規模別年間総実労働時間の推移(フルタイム労働者) (東京)	P.10	正規雇用労働者の企業規模別・男女別・年齢別所定内賃金時間額と女性の賃金比率(東京・全国)	P.25
年次有給休暇の取得率等の推移(東京・全国)	P.11	正規雇用労働者の男女別・年齢別所定内賃金時間額と女性の賃金比率の推移(東京)	P.26
企業規模別の年次有給休暇取得率等(令和3年)(東京・全国)	P.12	正規雇用労働者の男女別・年齢別所定内賃金時間額と女性の賃金比率の推移(全国)	P.27
企業規模別の年次有給休暇取得率の推移(東京)	P.13	パートタイム労働者の処遇の実態(東京)	P.28
産業別労働者1人平均年次有給休暇の付与日数及び取得日数の推移(全国)	P.14	パートタイム・有期雇用労働法等の認知度及び取組の状況(東京)	P.29
有業者の平均通勤時間と平均帰宅時刻(東京・全国)	P.15		

常用労働者数の推移(東京)

- 東京都の常用労働者数は、平成17年から令和元年にかけて増加傾向にあったが、令和元年以降は微減が続いている。
- 直近の東京都の常用労働者数は、10年前と比べて80万人以上増加している。
- 東京都のパートタイム労働者数の割合は、全体の約2割台で推移している。



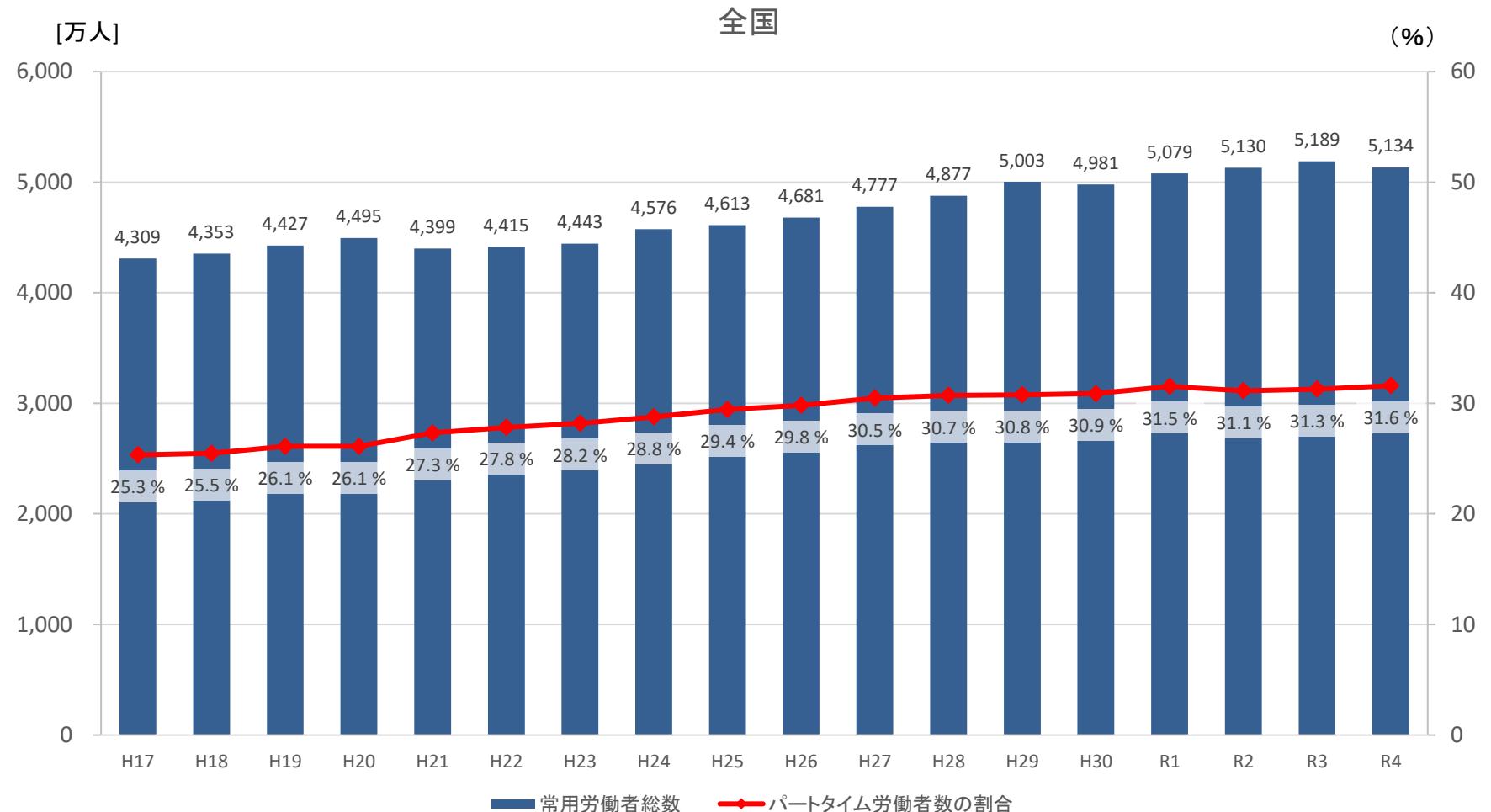
(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」から東京労働局企画課作成

(注) 1 調査産業計、事業所規模5人以上。

2 常用労働者は、①期間を定めずに雇われている者 ②1か月以上の期間を定めて雇われている者 のいずれかに該当する者。

常用労働者数の推移(全国)

- 全国の常用労働者数は増加傾向にあり、令和元年に5,000万人を超えている。
- 全国のパートタイム労働者数の割合は増加傾向にあり、平成27年以降は全体の約3割以上となっている。



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」から東京労働局企画課作成

(注)1 調査産業計、事業所規模5人以上

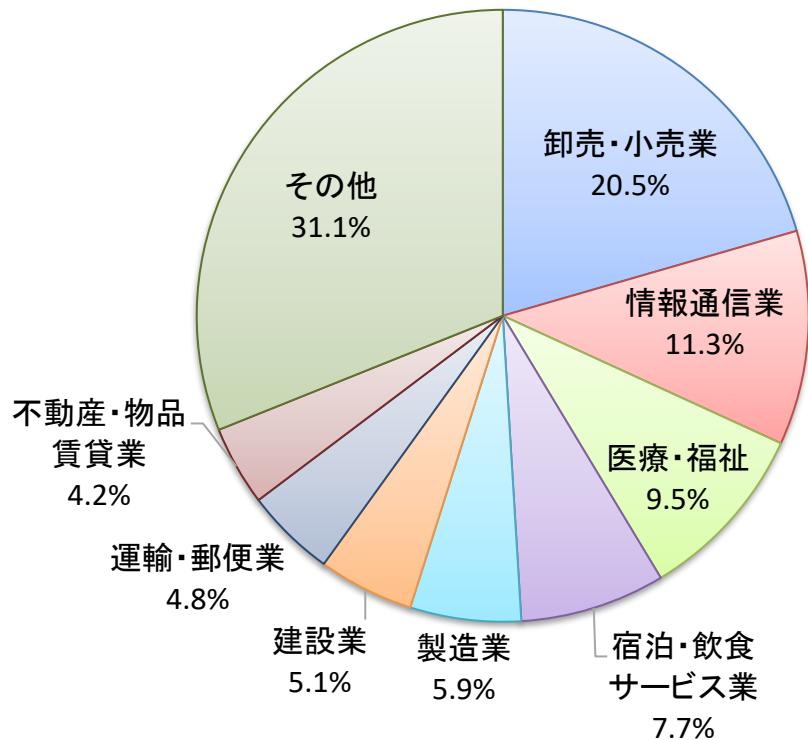
2 常用労働者は、①期間を定めずに雇われている者 ②1か月以上の期間を定めて雇われている者 のいずれかに該当する者。

主要産業別従業者数の割合(東京・全国)

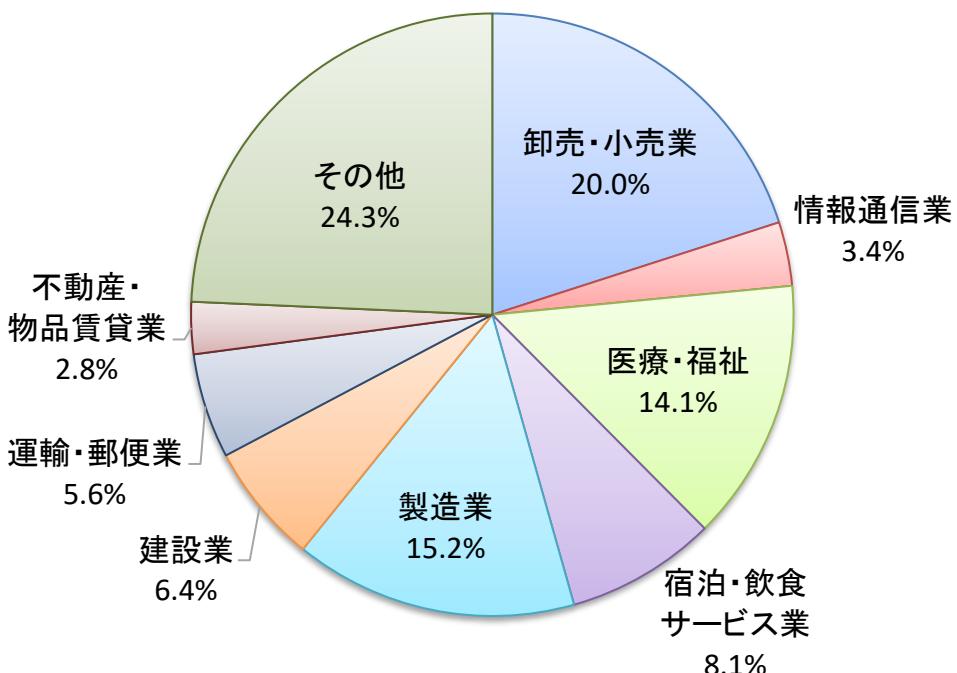
○東京都では、情報通信業に従事する労働者数の割合が全体の約1割を占めており、全国と比較して多くなっている。

主要産業別従業者数の割合(令和3年)

東京都



全国



(資料出所)総務省「経済センサス」から東京労働局企画課作成

(注)1 従業者は、事業所に所属して働いている全ての人をいい、個人業主や無給の家族従事者も含む。

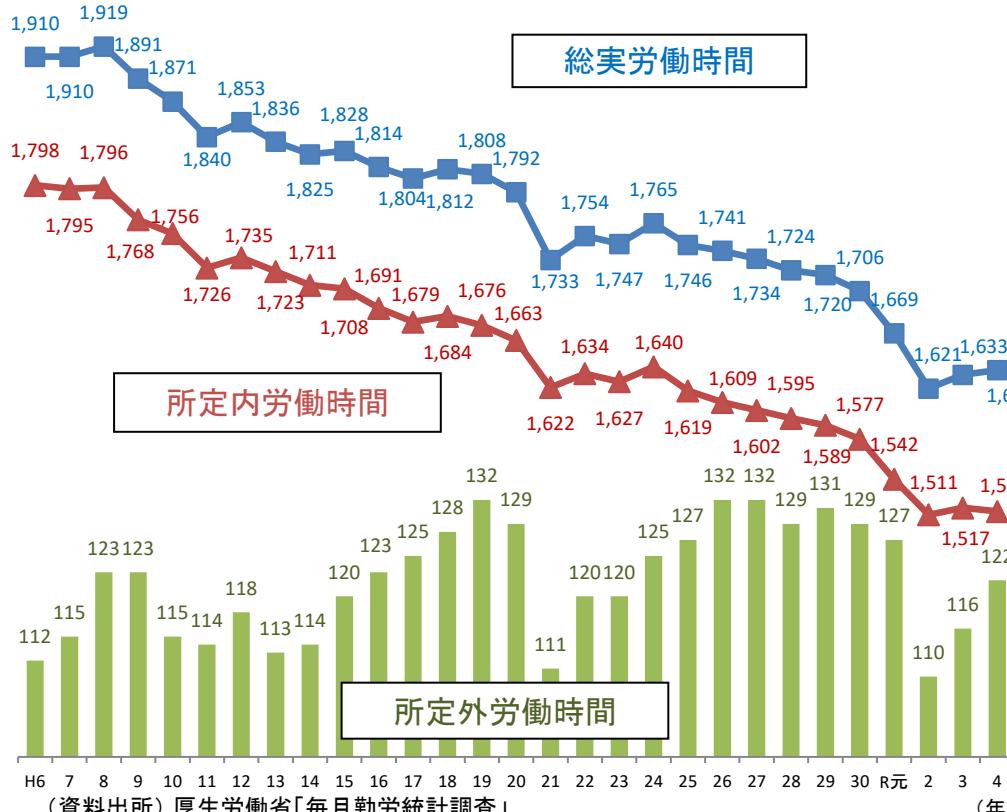
2 産業分類は、日本標準産業分類(平成25年10月改定)に基づき分類したもの。

年間総実労働時間等の推移(全国)

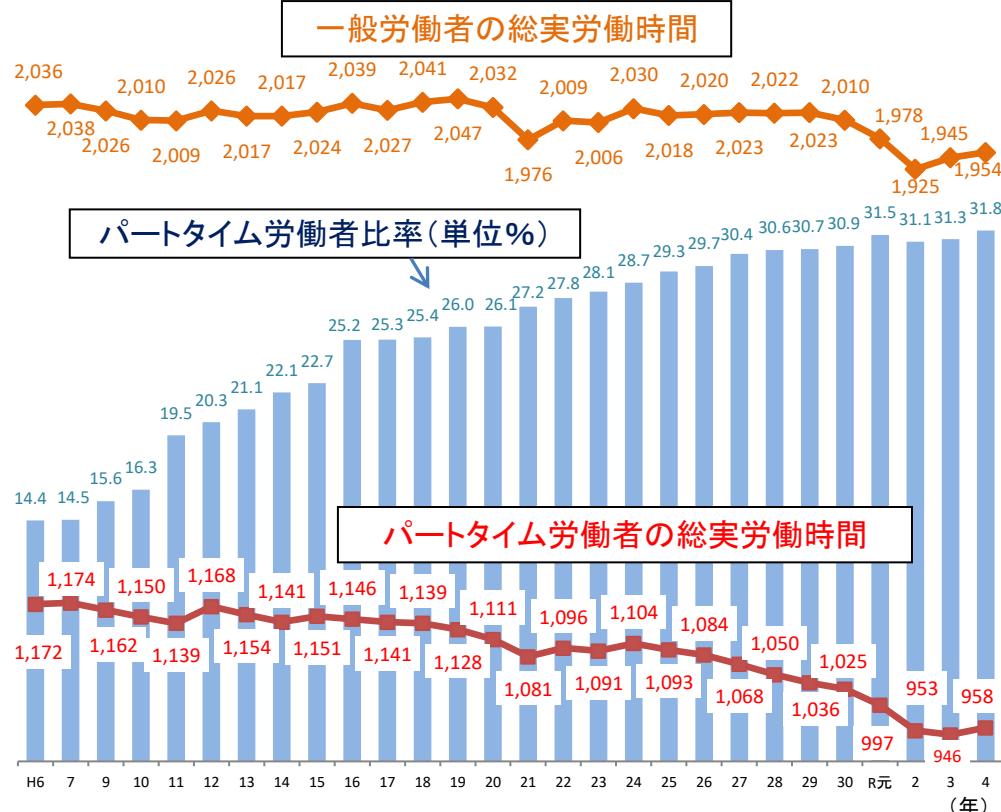
○年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者(パートタイム労働者以外の者)の総実労働時間についてほぼ横ばいで推移するなかで、総実労働時間が比較的短いパートタイム労働者の比率が平成8年頃から高まつたこと等がその要因と考えられる。

○総実労働時間を就業形態別にみると、一般労働者はおおむね2,000時間台で推移していたが、平成30年以降、減少傾向にある。また、パートタイム労働者は長期的に減少傾向で推移し、令和元年には997時間と1,000時間を下回った。

年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注)1 調査産業計・事業所規模5人以上

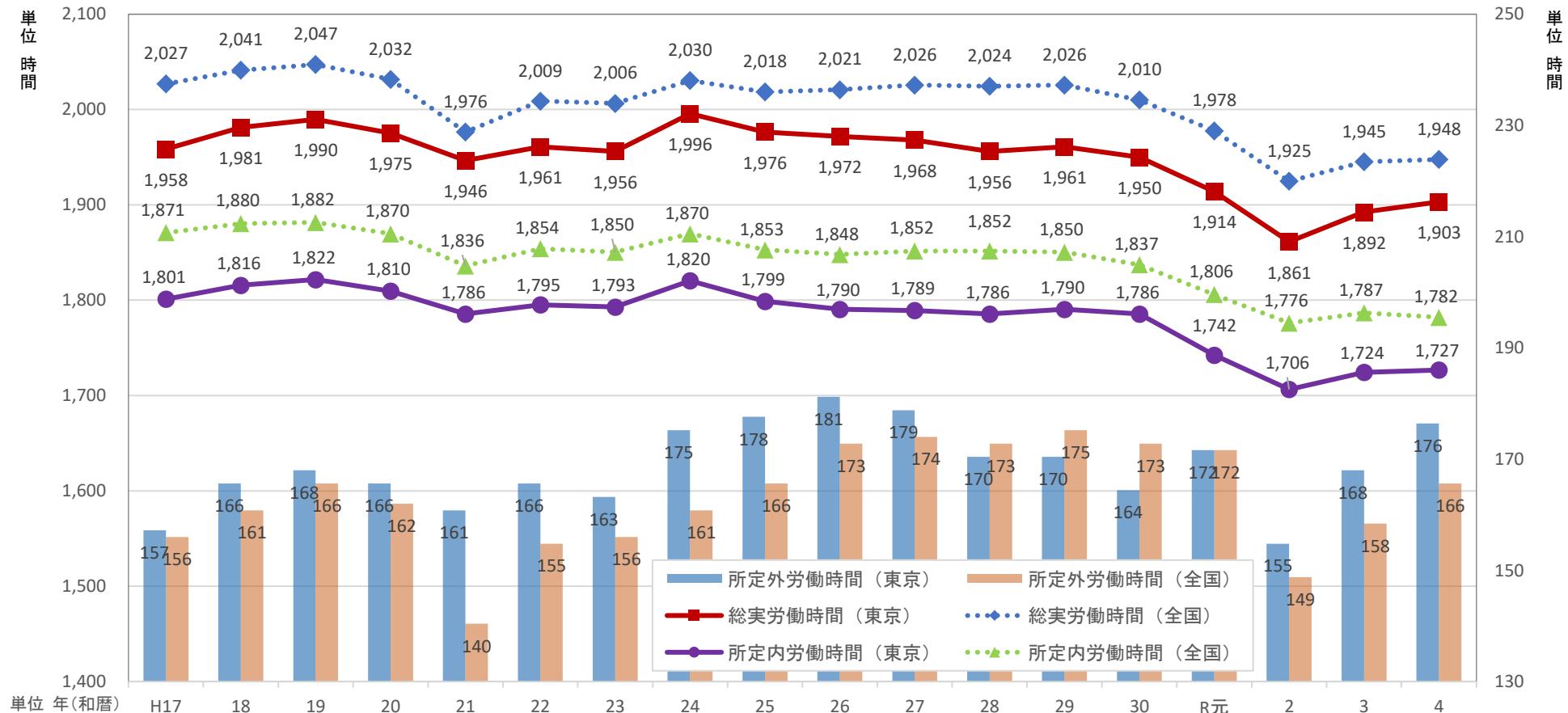
2 総実労働時間、所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

3 所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

4 平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」により求めた。

年間総実労働時間等の推移(フルタイム労働者) (東京・全国)

- 総実労働時間及び所定内労働時間は、東京都・全国ともに、平成30年以降減少傾向にある。
- 東京都の総実労働時間及び所定内労働時間は、全国と比較して短い水準で推移している。
- 東京都の所定外労働時間は、全国と同様、令和元年から令和2年にかけて大きく減少したものの、その後は令和元年以前の水準に戻るなど増加傾向にあり、近年は全国を上回って増加している。



(資料出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」から東京労働局企画課作成

(注)1 事業所規模5人以上。2 数値は、年平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

3 所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めたものである。

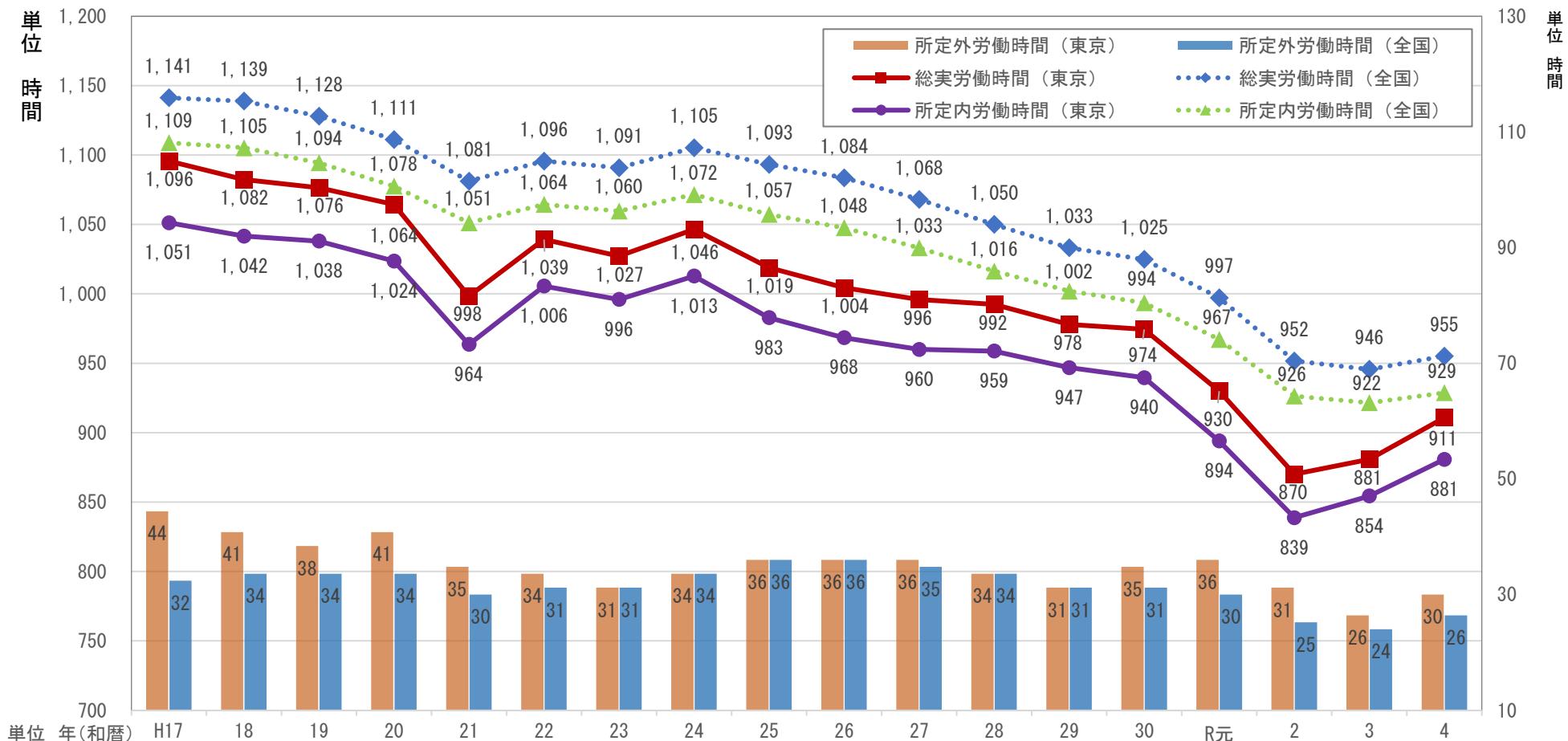
4 全国の数字は、毎月勤労統計調査全国調査の結果であって、都道府県別の地方調査結果の平均や合計ではない。

5 平成24年以降の全国の数値は、再集計を行った数値である。

6 労働時間は、テレワーク等の勤務形態を含む。

年間総実労働時間等の推移(パートタイム労働者) (東京・全国)

- パートタイム労働者の年間総実労働時間は、東京都・全国ともに減少傾向にある。
- 東京都のパートタイム労働者の総労働時間、所定内労働時間及び所定外労働時間は、全国と比べて短く推移している。



(資料出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」から東京労働局企画課作成

(注)1 事業所規模5人以上。 2 数値は、年平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

3 所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めたものである。

4 全国の数字は、毎月勤労統計調査全国調査の結果であって、都道府県別の方針調査結果の平均や合計ではない。

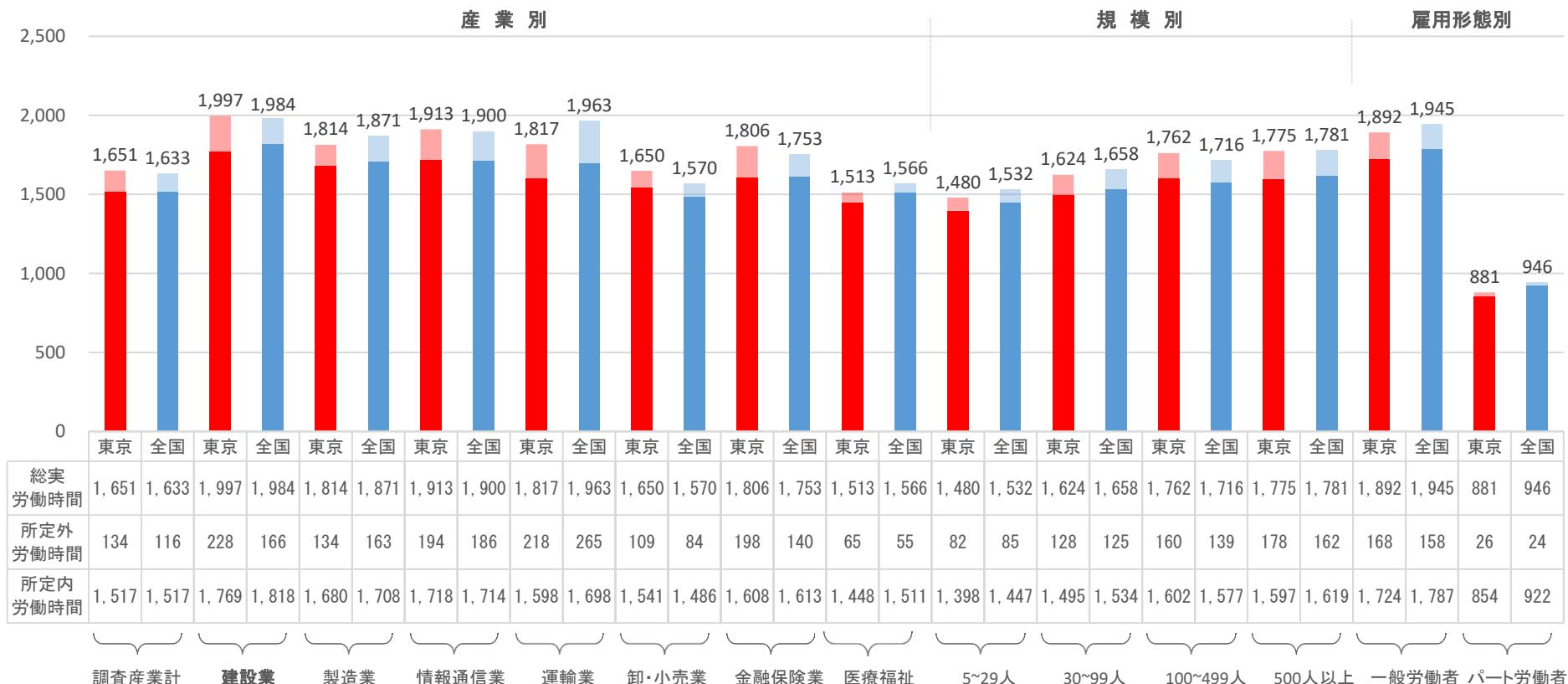
5 平成24年以降の全国の数値は、再集計を行った数値である。

産業別・規模別・雇用形態別の年間平均労働時間数(東京・全国)

- 東京都の建設業は、労働者1人当たりの平均所定外労働時間数が全国と比較して大幅に長くなっている。
- 東京都・全国ともに、事業所の規模が大きいほど労働者1人当たりの労働時間が長い傾向にある。

産業別・規模別・雇用形態別 労働者1人あたり年間平均労働時間数(令和3年)

年間総実労働時間



資料出所:厚生労働省「毎月勤労統計調査」から東京労働局企画課作成

(注)1 事業所規模5人以上。 2 数値は、年平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

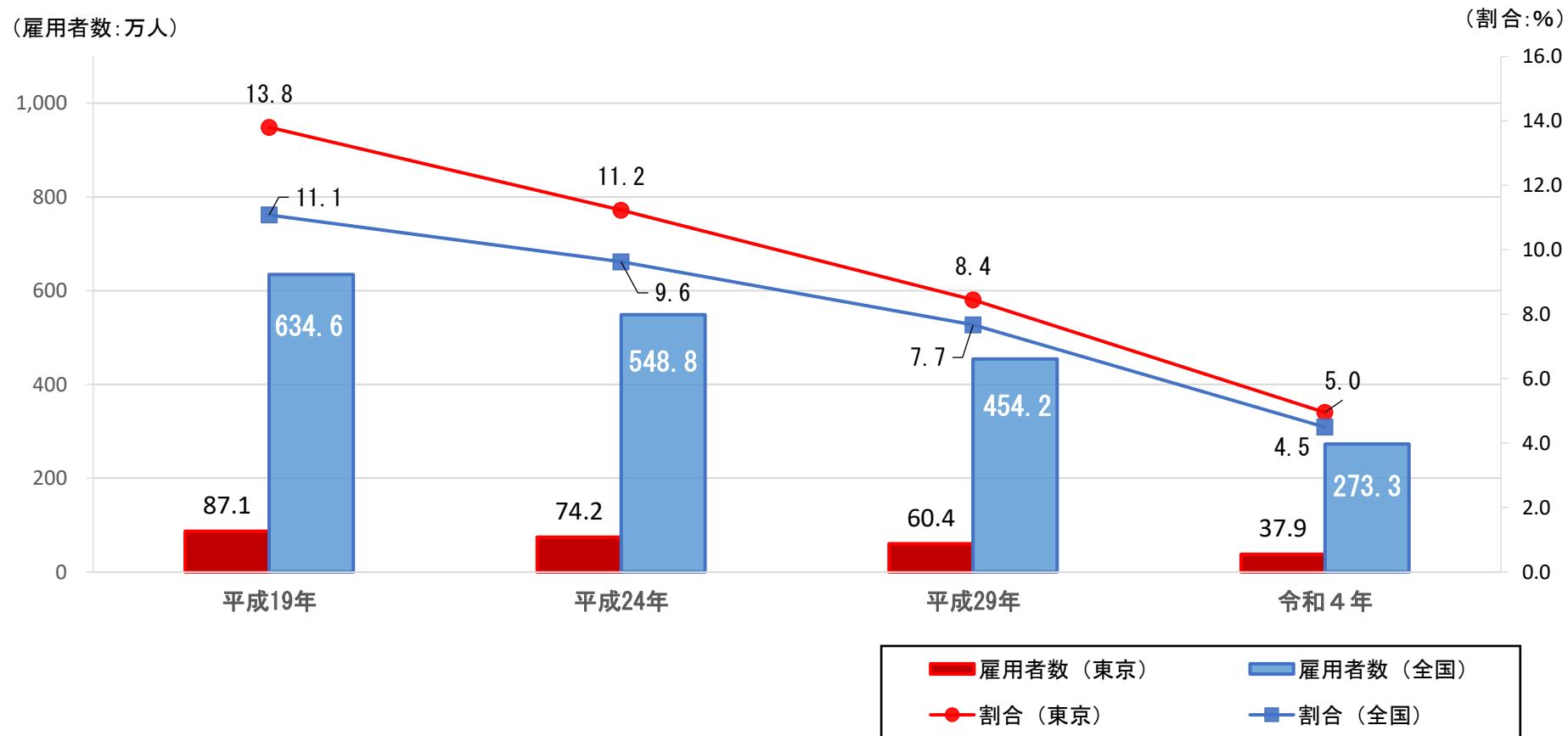
3 所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めたものである。

4 全国の数字は、毎月勤労統計調査全国調査の結果であって、都道府県別の方針調査結果の平均や合計ではない。

5 平成24年以降の全国の数値は、再集計を行った数値である。

週60時間以上就業する雇用者数及び割合の推移(東京・全国)

- 東京都の週60時間以上就業する雇用者の割合は、全国と比べて高い水準で推移しているが、その差は徐々に縮小しており、令和4年においては0.5%の差となっている。
- 東京都の週60時間以上従業する雇用者数は、令和4年において全国の雇用者の約1割以上を占めている。

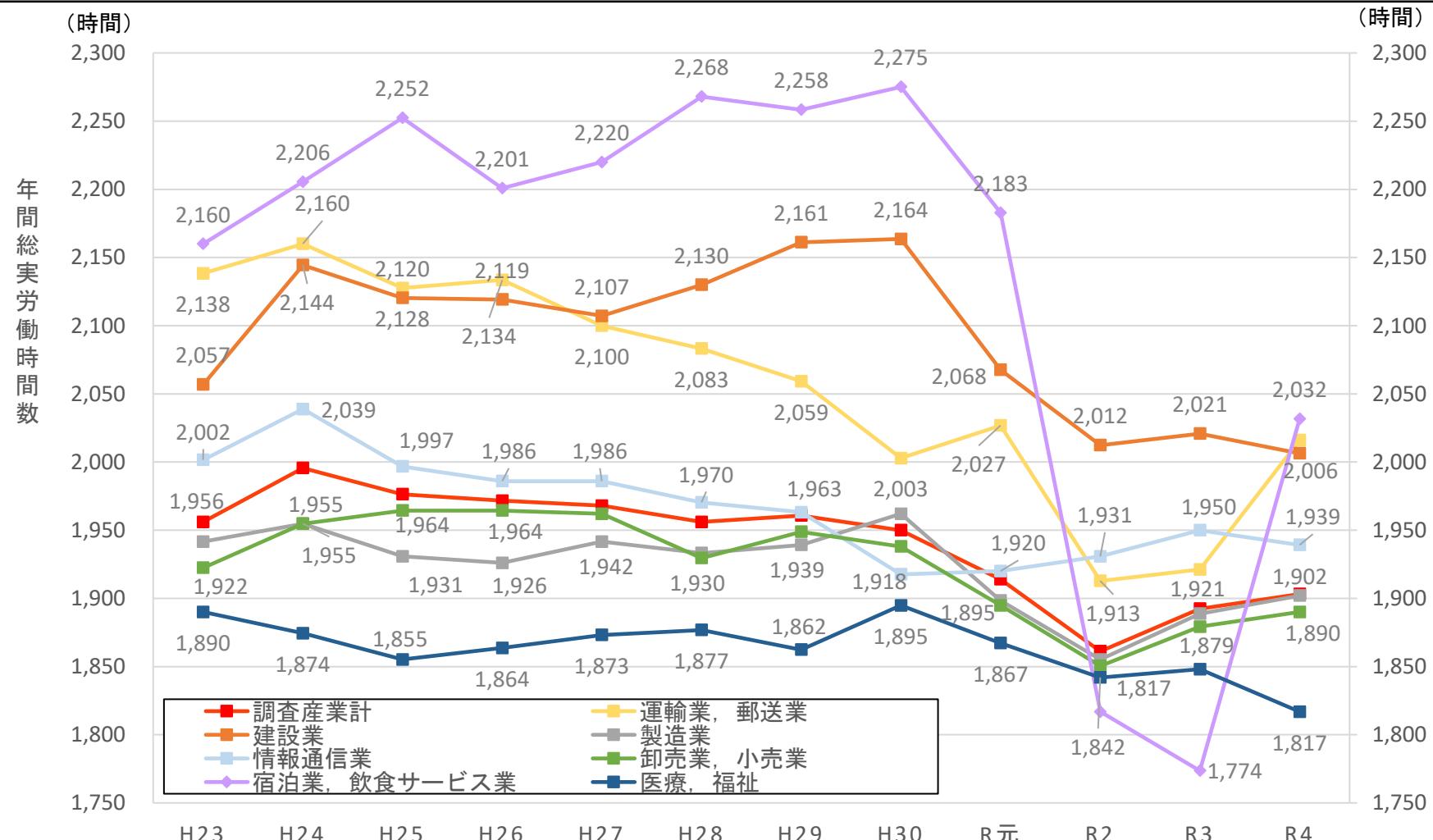


(資料出所)総務省「就業構造基本調査」から東京労働局企画課作成

(注)「雇用者」は、会社、団体、個人、官公庁、個人商店などに雇われている者をいう。

主要産業別年間総実労働時間の推移(フルタイム労働者) (東京)

- 東京都のフルタイム労働者の年間総労働時間数は、多くの産業において平成30年以降減少傾向にある。
- 東京都の建設業及び宿泊・飲食サービス業の年間総実労働時間数は、他産業と比べて高い水準で推移しているものの、平成30年以降大きく減少している。
- 東京都の運輸業の年間総実労働時間数は、減少傾向にあるものの、直近では依然として2,000時間台となっている。



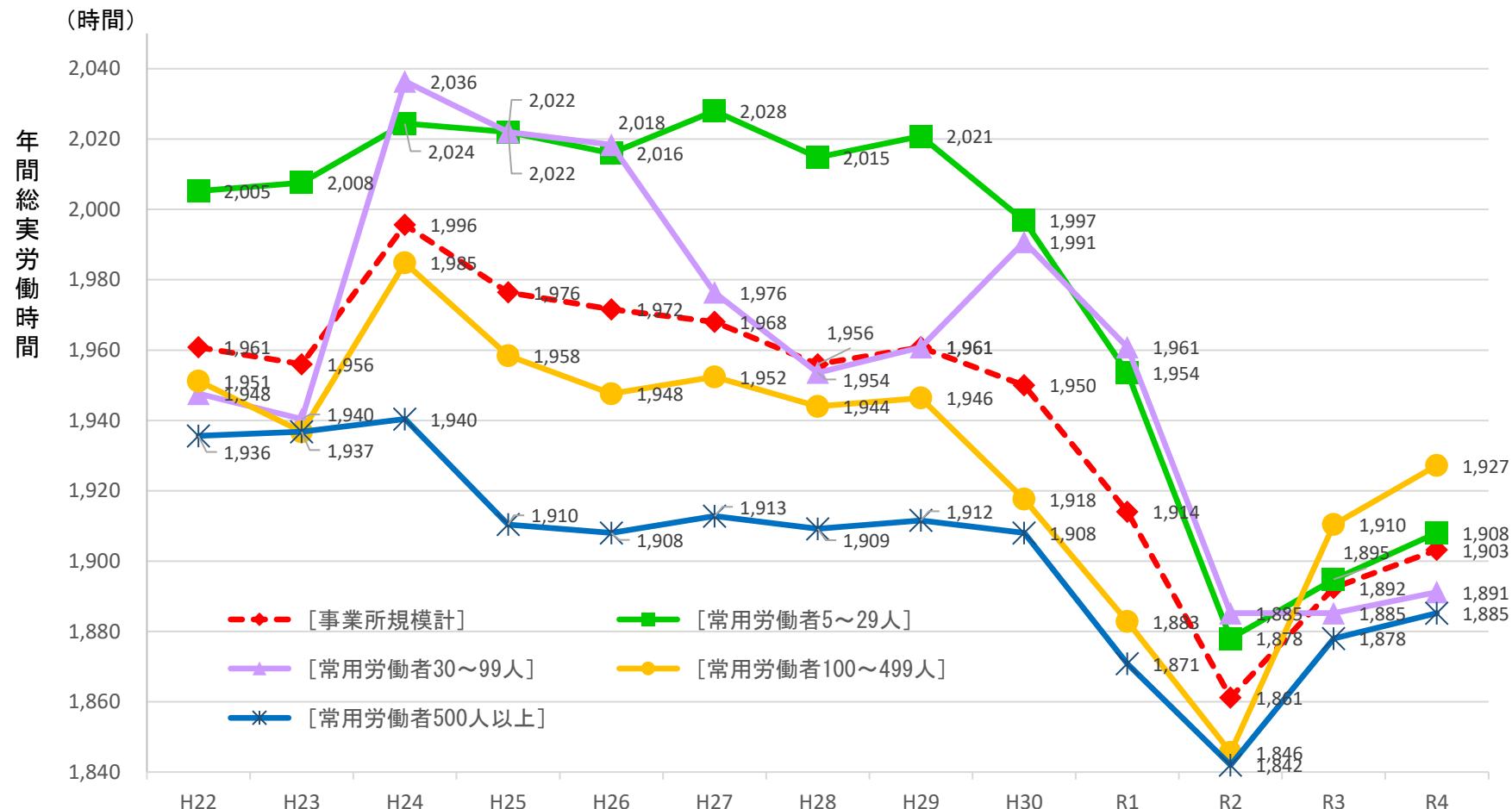
(資料出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」(東京都調査分)

(注)1 事業所規模5人以上。 2 数値は、年平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

事業場規模別年間総実労働時間の推移(フルタイム労働者) (東京)

○5~29人規模の事業場の年間総実労働時間数について、平成29年頃まで2,000時間台で高止まりしていたが、平成30年以降は大幅に減少している。

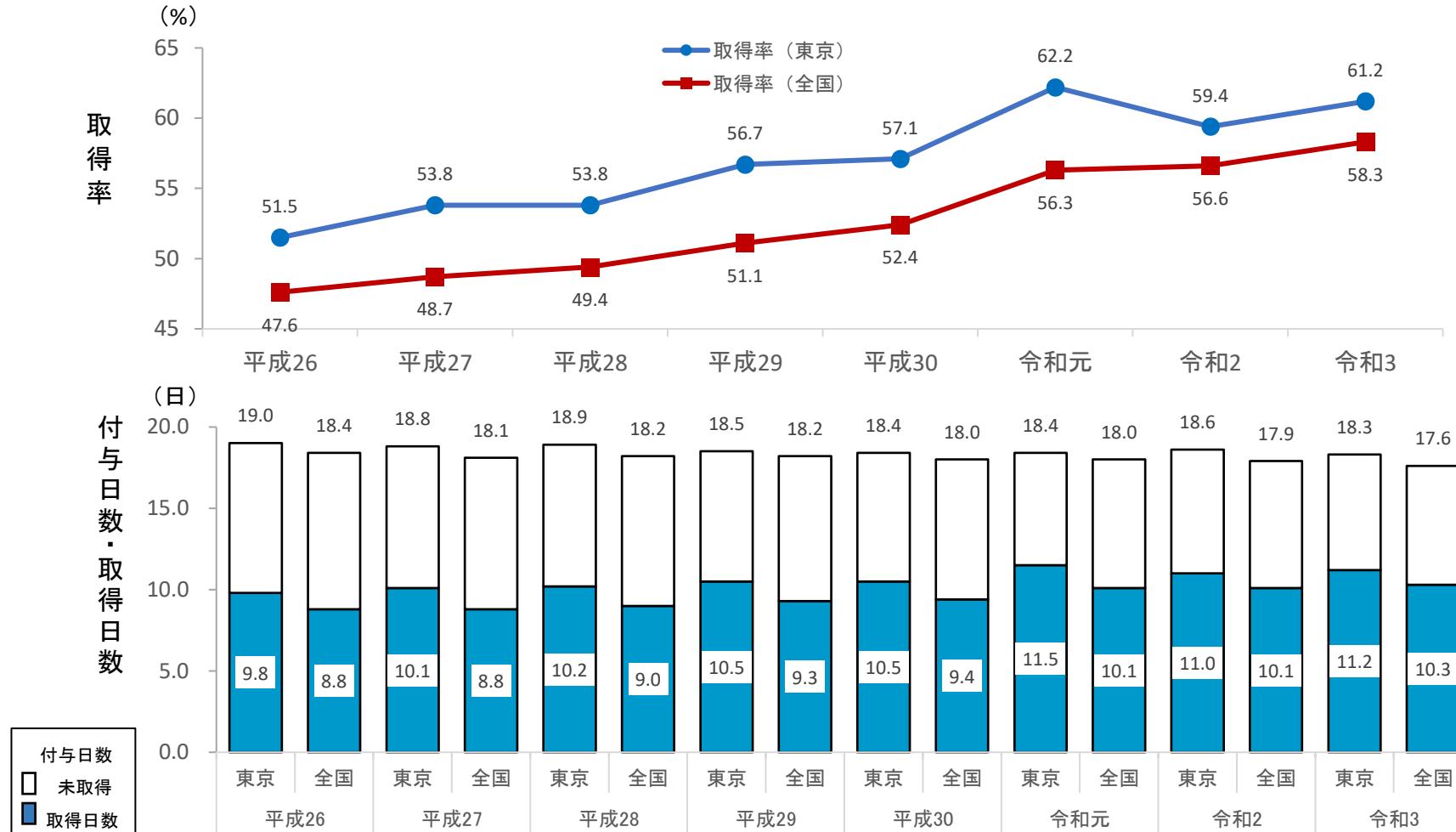
○直近の傾向として、100~499人規模の事業場の労働時間数が最も長くなっているが、全体として大きな開きはなく、最も短い500人以上規模と比較しても差は40時間以内となっている。



(資料出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」(東京都分)から東京労働局企画課作成
(注)事業所規模5人以上。

年次有給休暇の取得率等の推移(東京・全国)

- 年次有給休暇の取得率は、東京都・全国ともに増加傾向にある。
- 東京都の年次有給休暇の取得率は、全国と比較して高い水準で推移している。



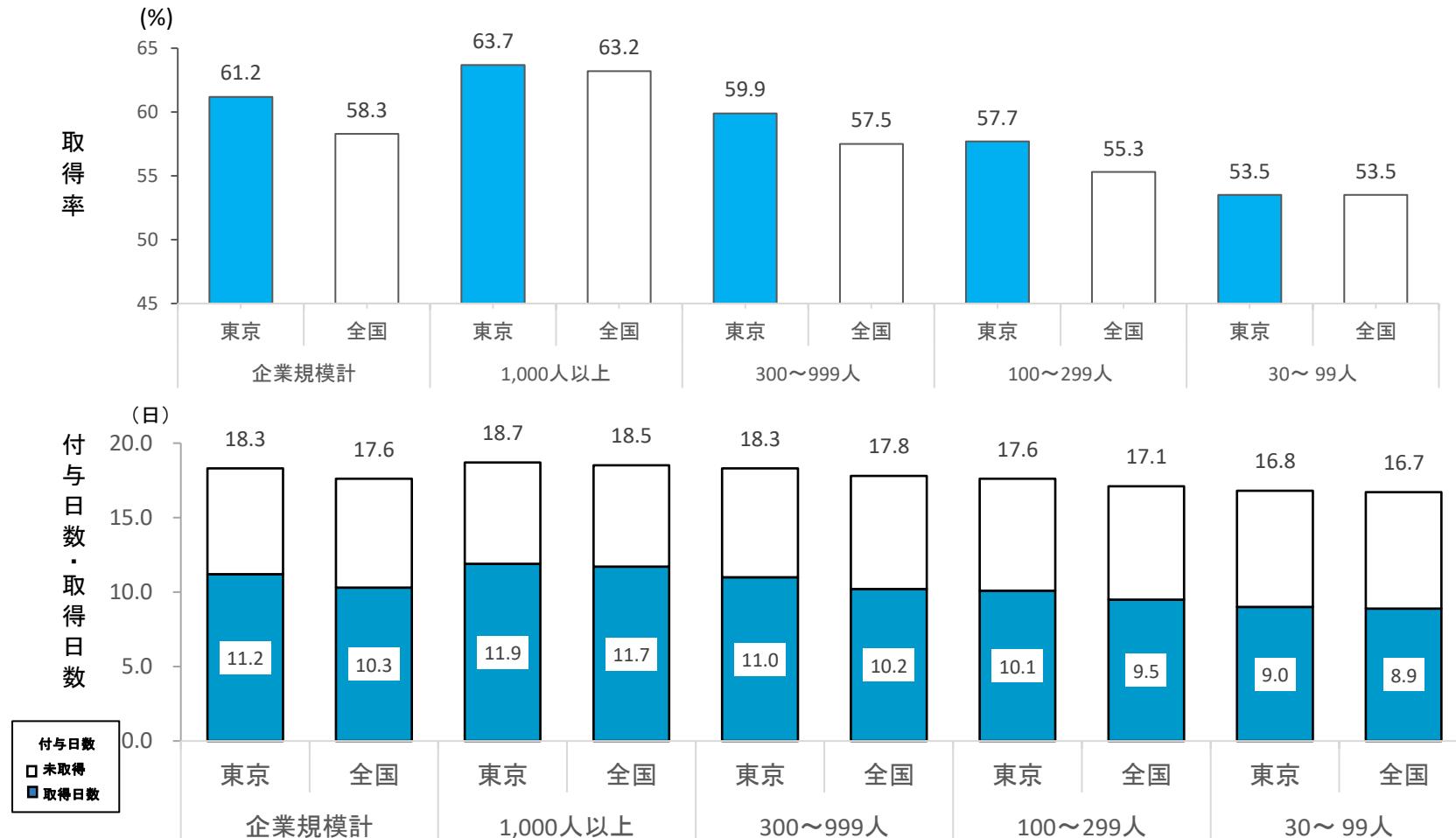
(資料出所)厚生労働省「就労条件総合調査」から東京労働局企画課作成

(注)1 「付与日数」は、繰越日数を除く。 2 「取得日数」は、1年間に実際に取得した日数である。

3 「取得率」は、取得日数計／付与日数計 × 100(%)である。

企業規模別の年次有給休暇取得率等(令和3年)(東京・全国)

- 年次有給休暇取得率は、企業規模が大きいほど高くなっている。
- 年次有給休暇の付与日数は、企業規模が小さいほど少なくなっている。



(資料出所)厚生労働省「就労条件総合調査」から東京労働局企画課作成

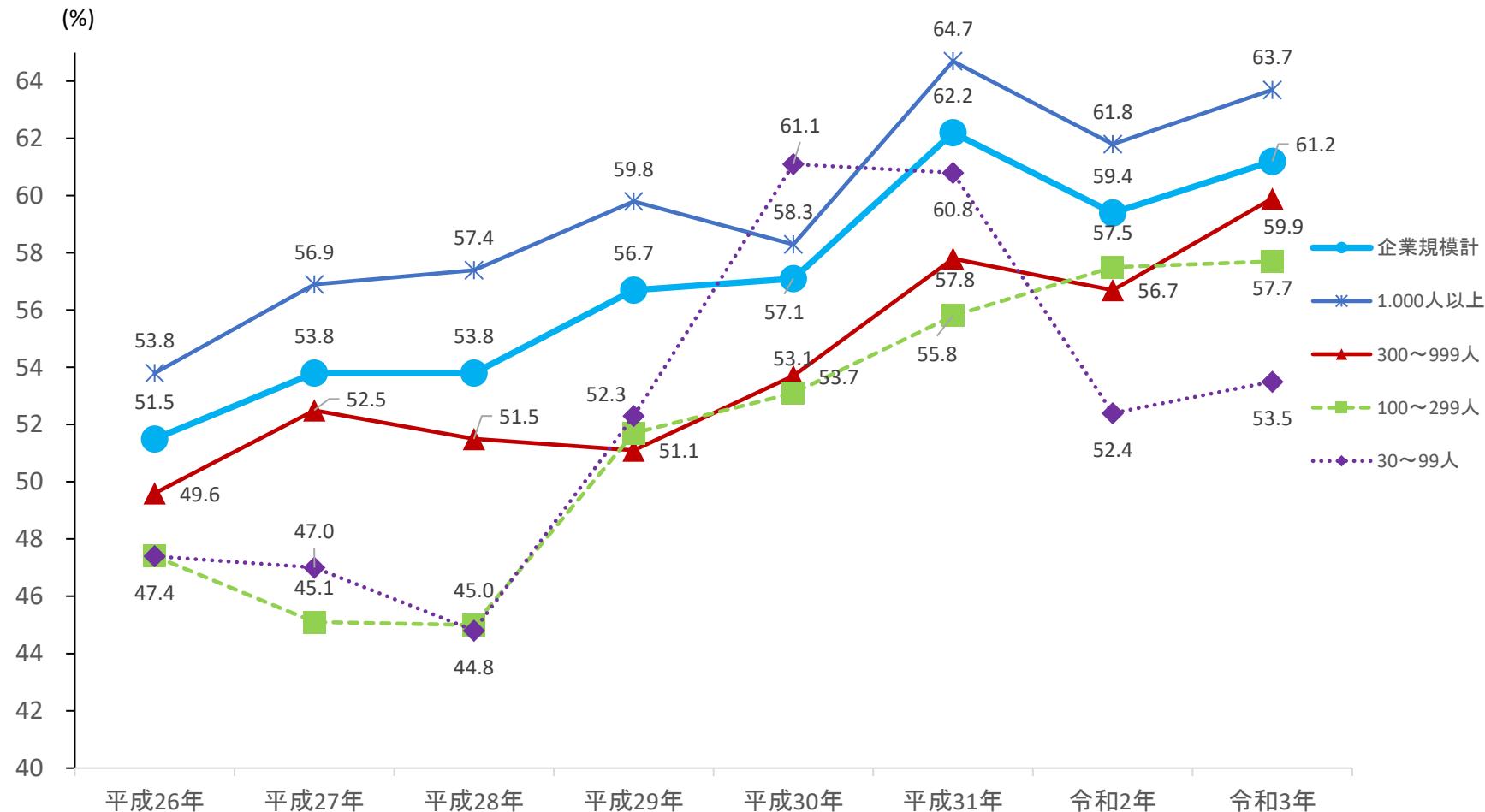
(注)1 「付与日数」は、繰越日数を除く。

2 「取得日数」は、1年間に実際に取得した日数である。

3 「取得率」は、取得日数計／付与日数計×100(%)である。

企業規模別の年次有給休暇取得率の推移(東京)

- 東京都の年次有給休暇の取得率は、平成29年以降全ての企業規模で50%を超えるなど、全体として上昇傾向にある。
- 東京都の年次有給休暇の取得率は、多くの企業規模で平成31年から令和2年にかけて一旦減少しているが、特に30～99人規模の企業で落ち込みが大きく、その後も大幅な回復は見られない。



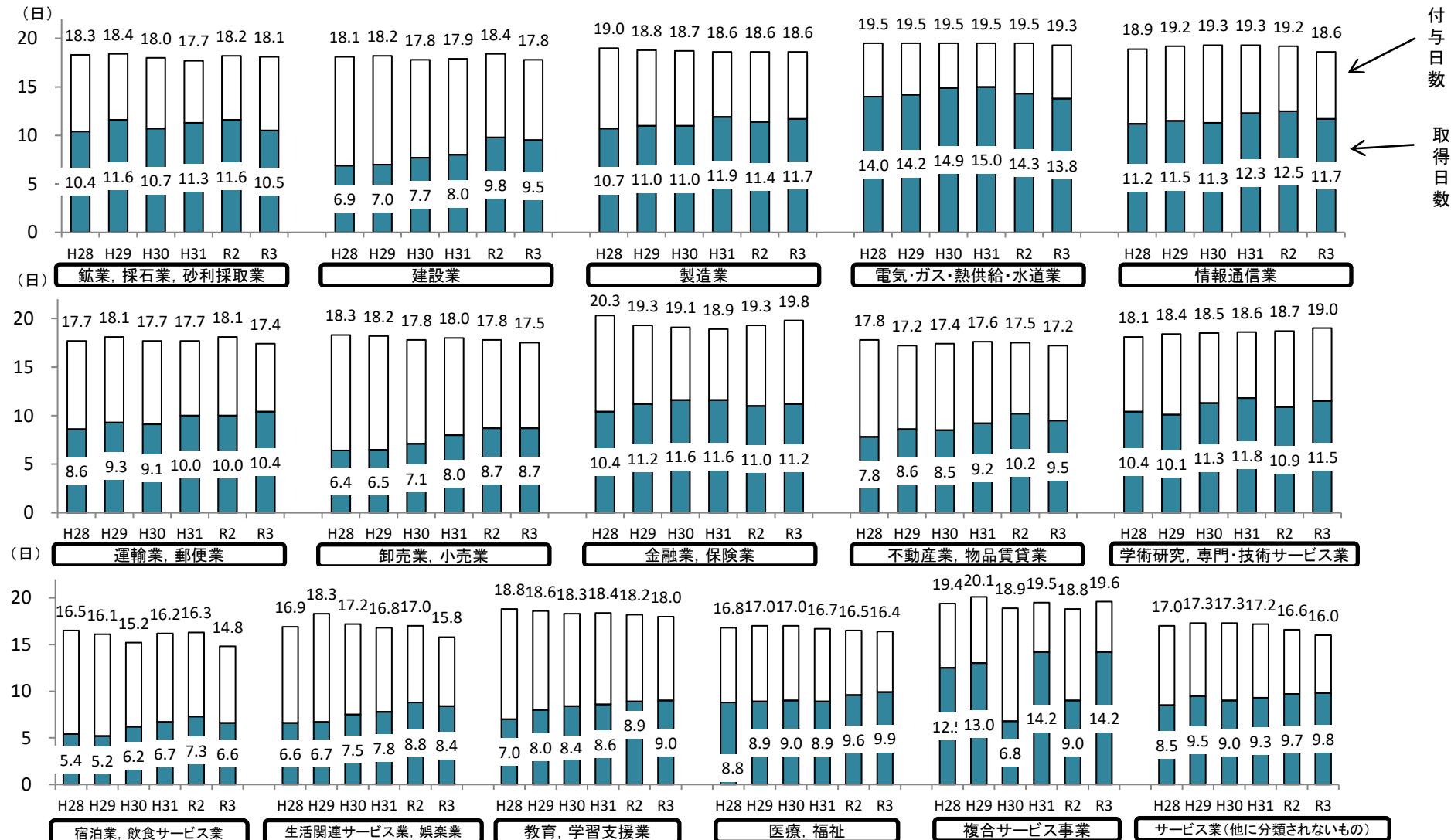
(資料出所)厚生労働省「就労条件総合調査」から東京労働局企画課作成

(注)1 「付与日数」は、繰越日数を除く。 2 「取得日数」は、1年間に実際に取得した日数である。

3 「取得率」は、取得日数計／付与日数計×100(%)である。

産業別労働者1人平均年次有給休暇の付与日数及び取得日数の推移(全国)

多くの業種において、取得日数が増加して推移している一方、「宿泊業、飲食サービス業」においては特に低い水準となっている。



(資料出所)厚生労働省「就労条件総合調査」

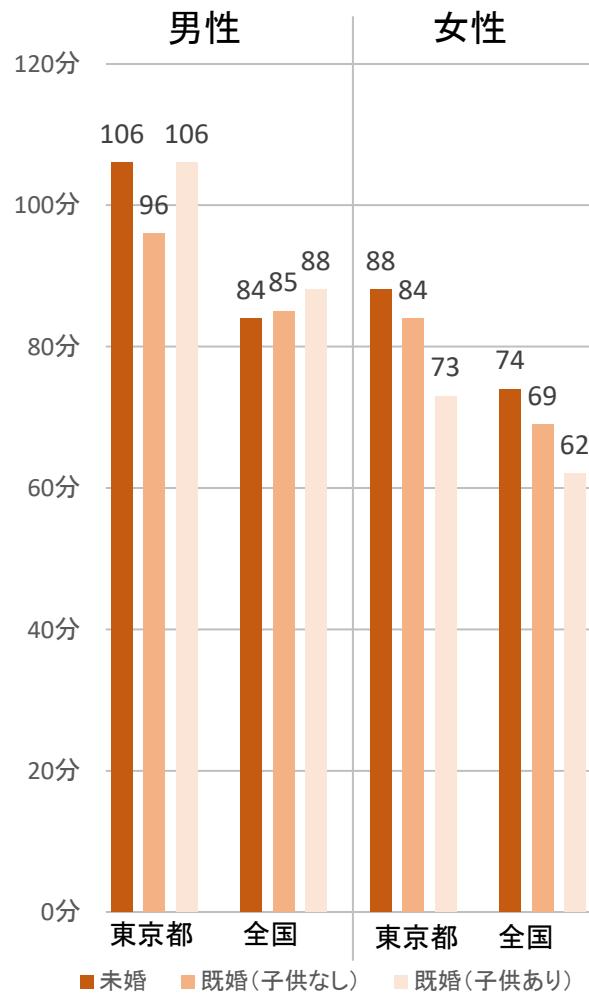
(注)1 「付与日数」は、繰越日数を除く。 2 「取得日数」は、1年間に実際に取得した日数である。

3 平成26年のデータ(平成27年調査)より調査対象が「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」から「常用労働者が30人以上の民営法人」に変更され、更に「複合サービス事業」が調査対象に追加された。

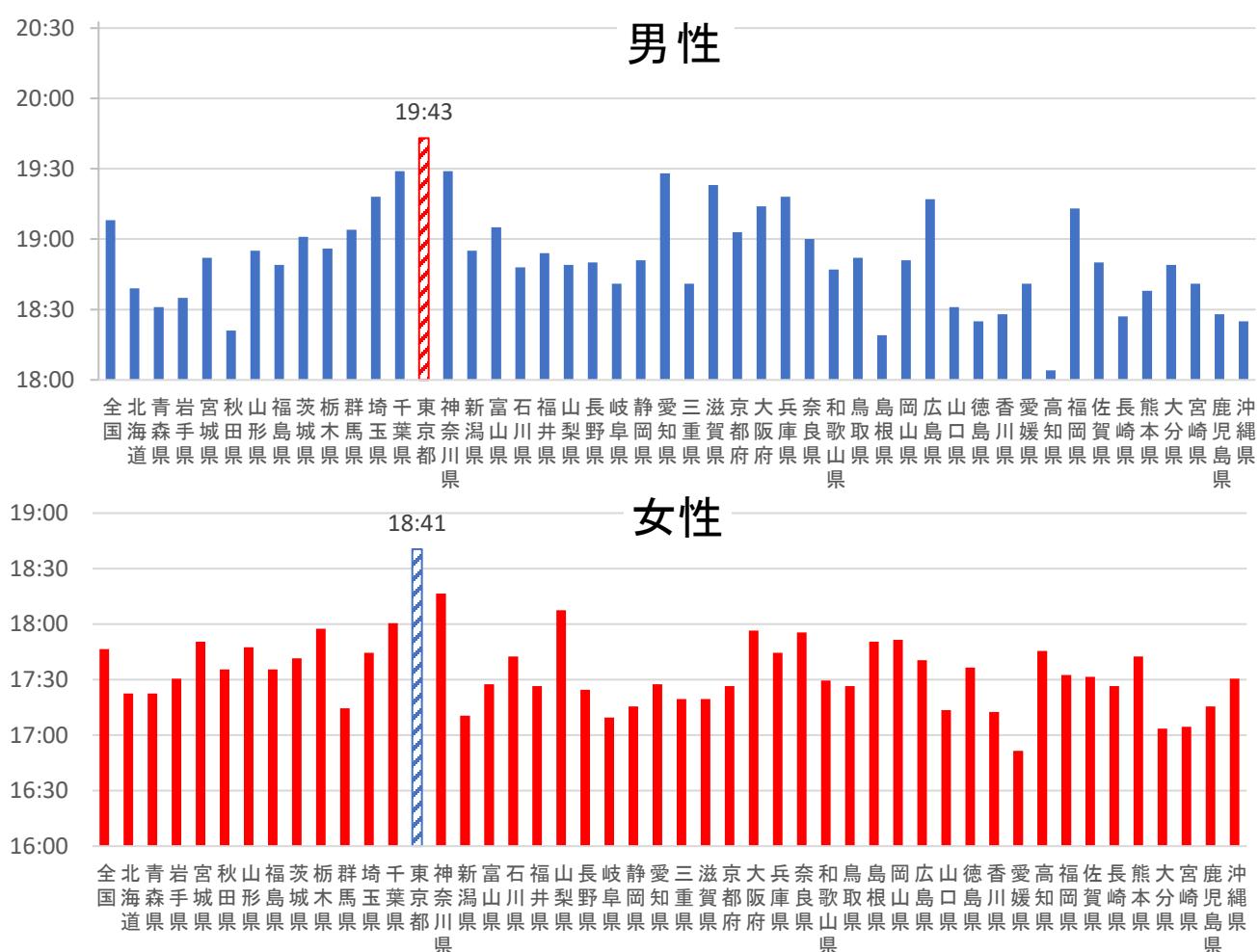
有業者の平均通勤時間と平均帰宅時刻(東京・全国)

- 東京都の平均通勤時間は、男女ともに全国よりも長くなっている。特に未婚男性で差が最も大きい。
- 東京都の平均帰宅時刻は、男女ともに全国で最も遅くなっている。

«No. 1» 平均通勤時間（往復）（令和3年）



«No. 2» 平均帰宅時刻（令和3年）

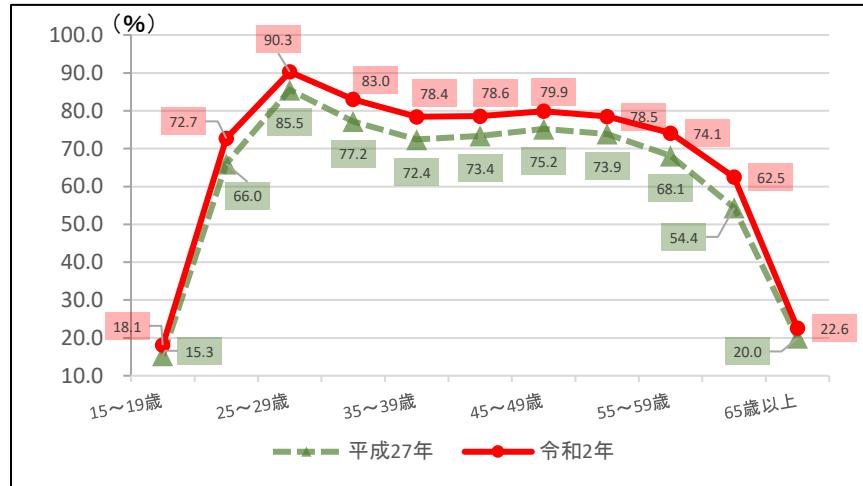


女性の年齢階級別労働力率の推移(東京・全国)①

○《No.1-1,No.1-2》年齢層別では、労働力率が最も高いのは「25～29歳」であり、「35～39歳」に一旦落ち込みを見せ、「45～49歳」に再び微増した後は年齢が上がるにつれて労働力率は低くなっていく。この傾向は全国も東京も同じであるが、労働力率の数値は全国よりも東京都の方が高い。

○《No.2-1,No.2-2》配偶者関係別の労働力率の推移について、平成27年と令和2年を比較したところ、未婚よりも有配偶者の方が労働力率の上昇値が大きい。

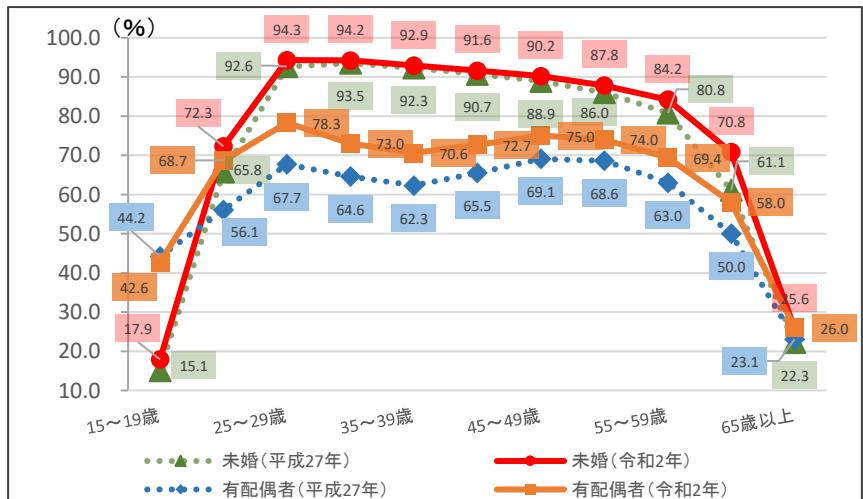
《No.1-1》年齢階級別で見た女性の労働力率の推移(東京都)



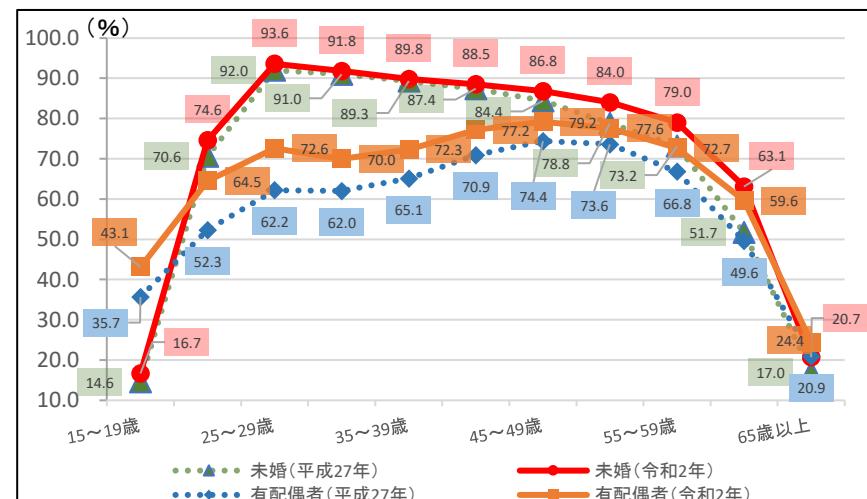
《No.1-2》年齢階級別で見た女性の労働力率の推移(全国)



《No.2-1》年齢階級別・配偶関係別で見た女性の労働力率の推移(東京都)



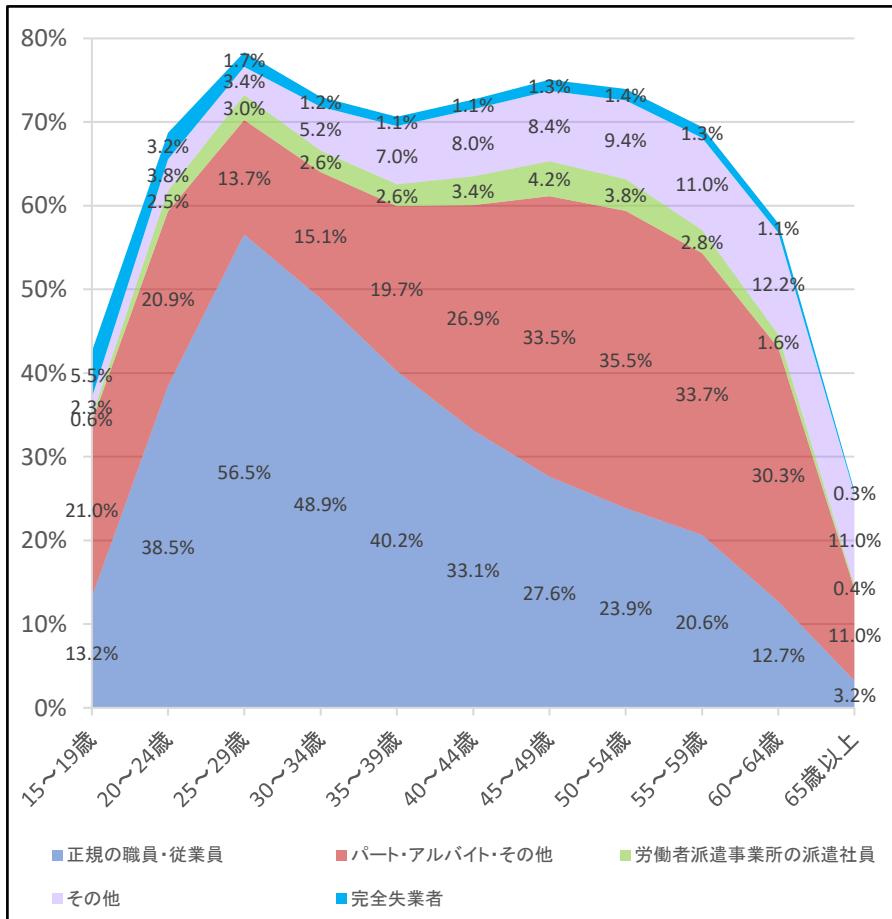
《No.2-2》年齢階級別・配偶関係別で見た女性の労働力率の推移(全国)



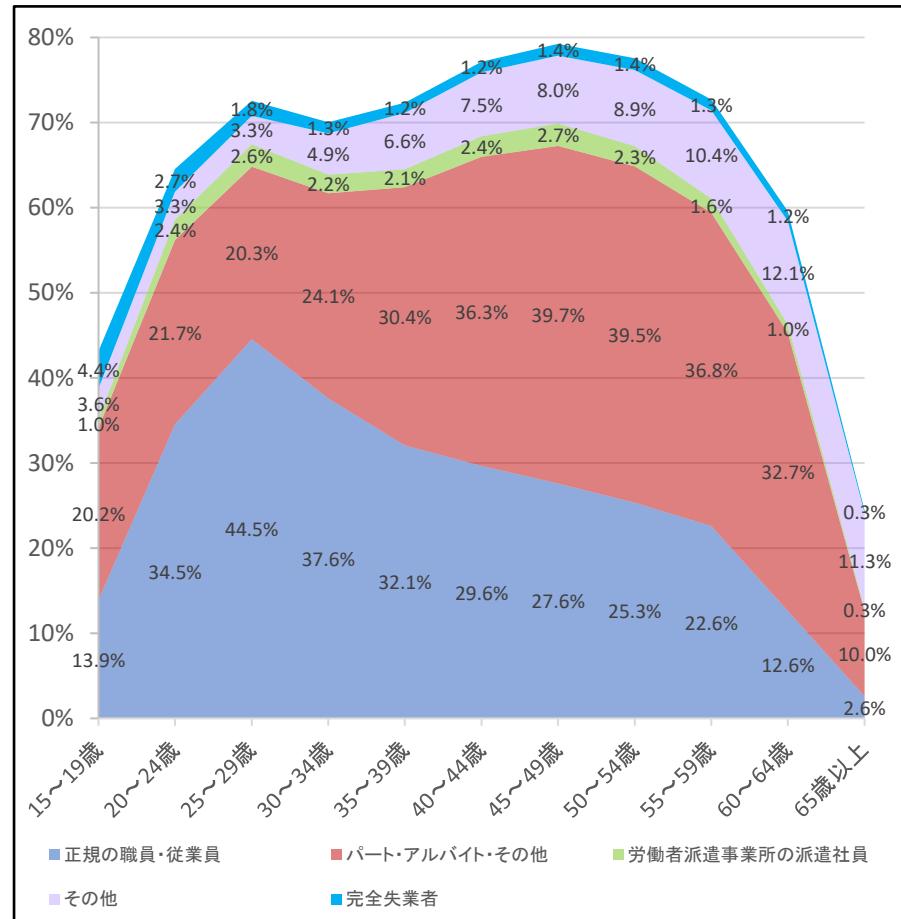
女性の年齢階級別労働力率の推移(東京・全国)②

- 《No.1》東京都の有配偶者女性について就業形態別割合を見ると、45～49歳層以降は「パート・アルバイト・その他」が「正規の職員・従業員」よりも高くなる。
- 東京都においては、若年層の「正規の職員・従業員」の割合が全国と比べて10%以上高くなっている。

《No.1》有配偶女性の年齢階級別・就業形態等別割合（東京都）



《No.2》有配偶女性の年齢階級別・就業形態等別割合（全国）

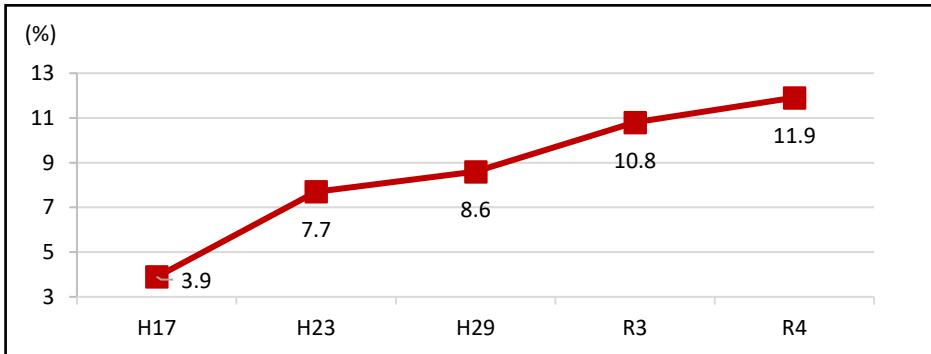


(資料出所)総務省「国勢調査」(令和2年)から東京労働局企画課作成
(注)「その他」は「雇用者」を除く「就業者」「役員」「業主」「家族従事者」等。)

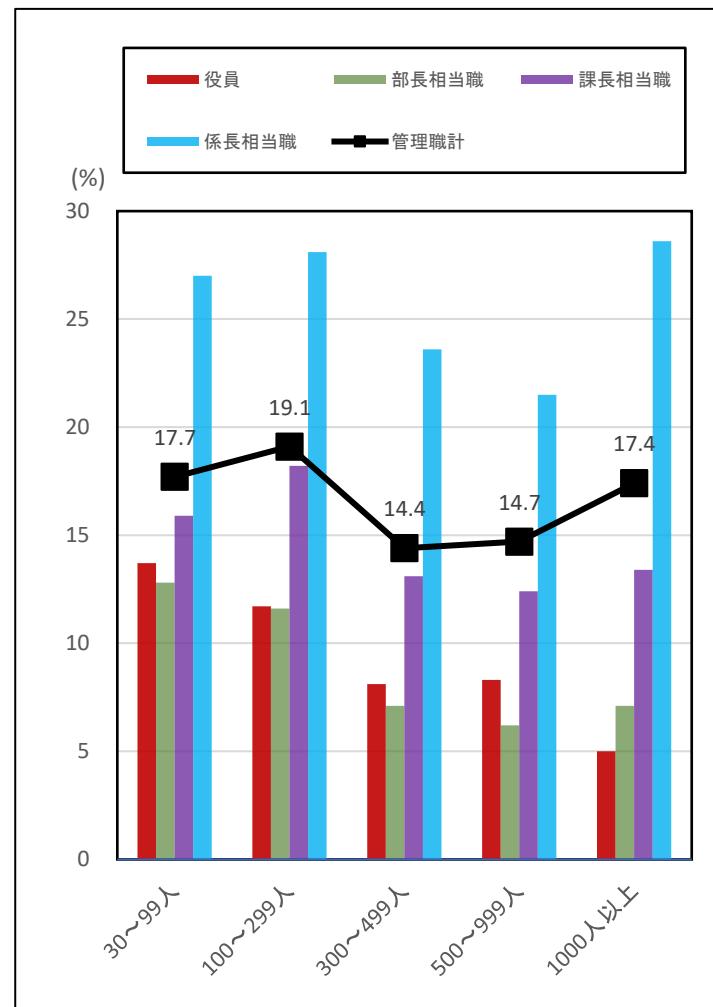
女性の管理職への登用状況(東京)

- 管理職に占める女性割合は近年上昇傾向にあるが、企業の規模別で差異があり、「30～299人」の規模では全ての役職で10%以上となっているが、「300人超」の規模では係長及び課長相当職は10%以上、部長相当職及び役員は10%未満となっている。
- 業種別では、管理職の女性割合が最も高いのは「医療、福祉業」であり、次いで「教育、学習支援業」となっている。

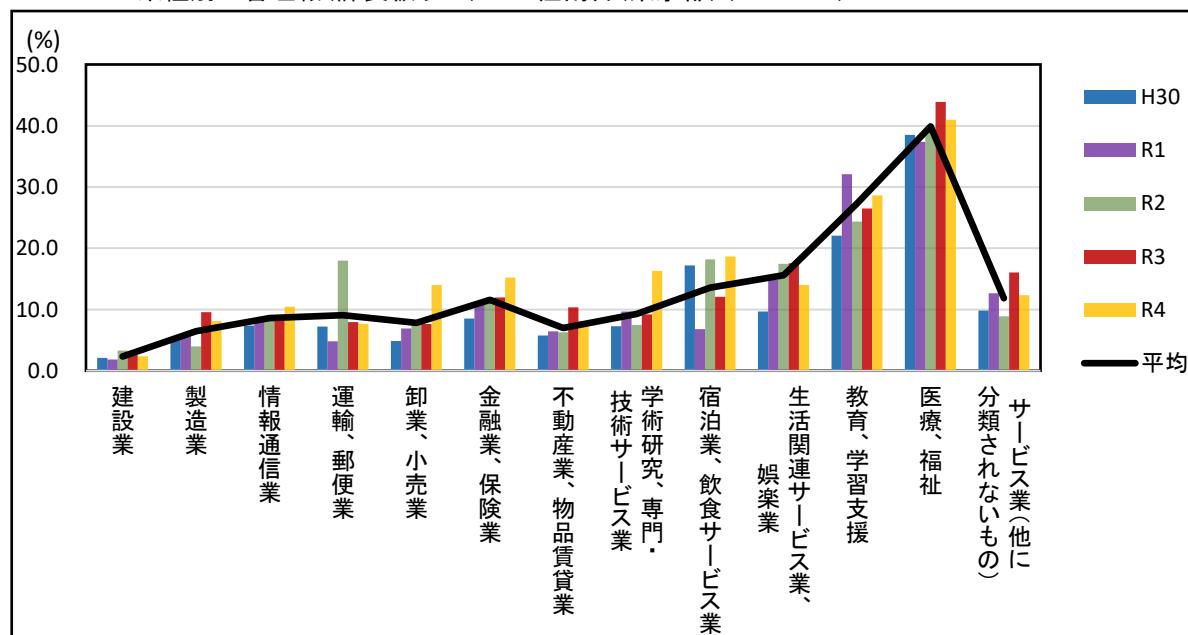
『No.1』管理職(課長職相当級以上)に占める女性割合(東京都)常用者雇用30人以上事業所



『No.3』企業規模別の管理職の女性割合(東京都)(R4)



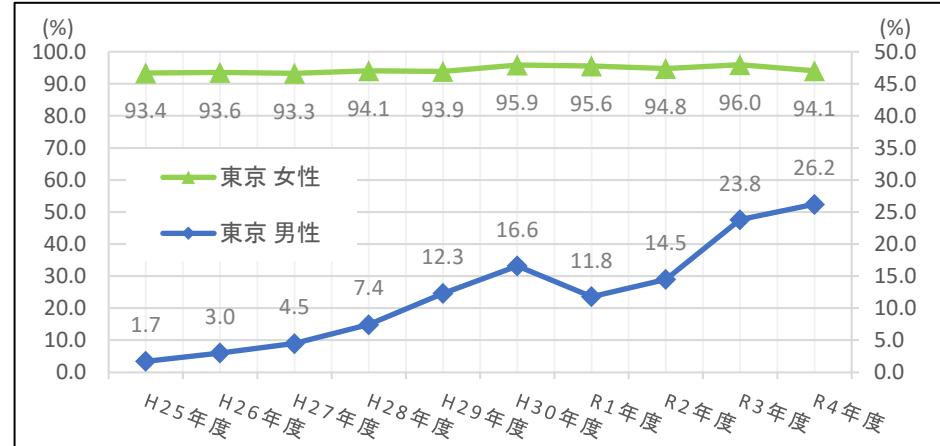
『No.2』業種別の管理職(課長級以上)の女性割合(東京都)(H30～R4)



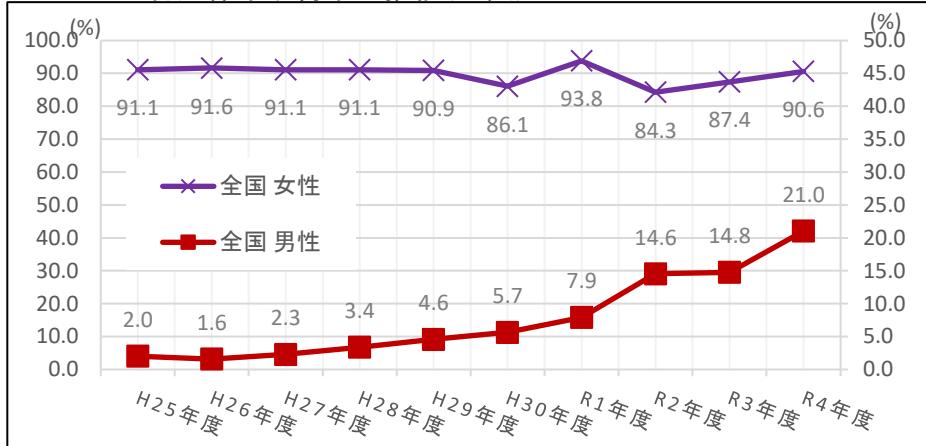
育児休業の取得状況(東京・全国)

- 東京都における育児休業取得率は、女性は平成25年度以降90%以上で推移している。男性は上昇傾向にあり令和3年度以降20%を超えて令和4年度で26.2%。東京都は全国と比較して男女ともに取得率が高い。
- 東京都における男性育休取得率を企業規模別に見ると、30人～99人規模で伸び率が大きい。
- 東京都における男性の育児休業取得期間を見ると、「3カ月未満」が76.5%を占め、「1か月以上3カ月未満」の割合が38.3%が最も多い。

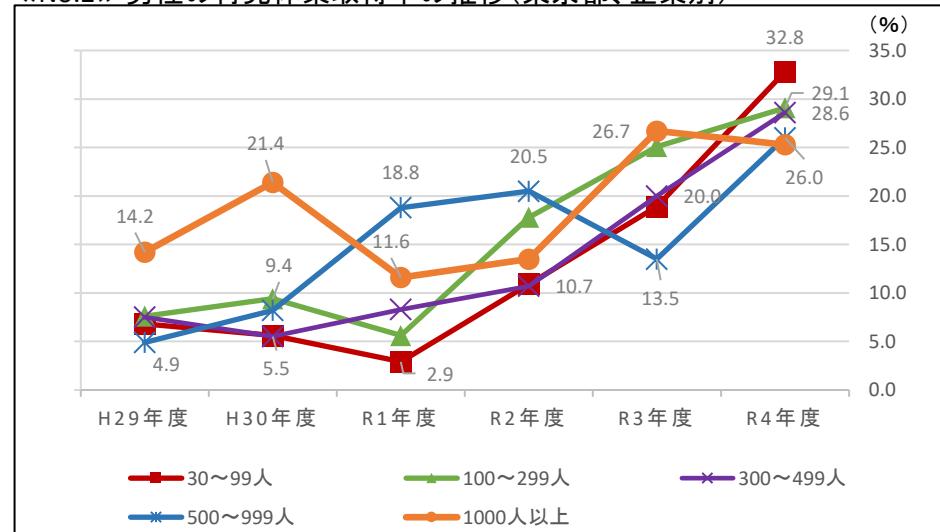
『No.1-1』育児休業取得率の推移(東京都)



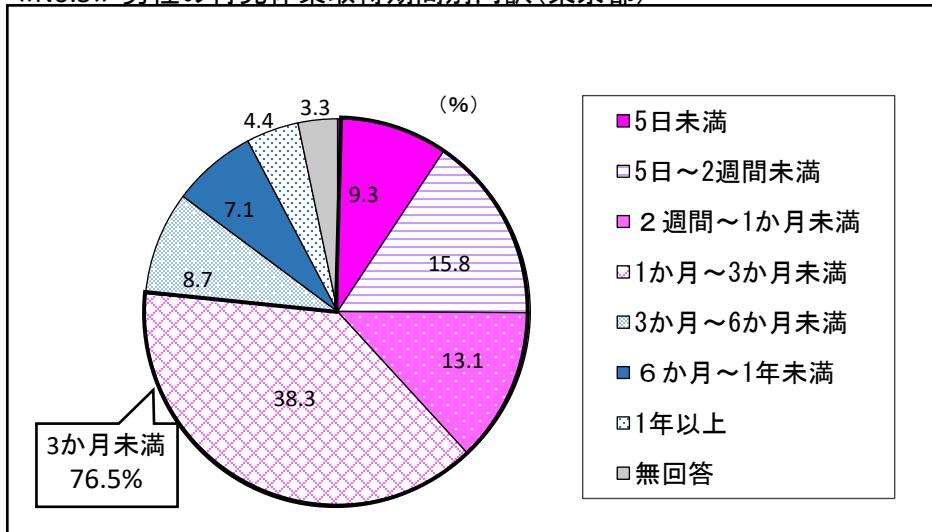
『No.1-2』育児休業取得率の推移(全国)



『No.2』男性の育児休業取得率の推移(東京都、企業別)



『No.3』男性の育児休業取得期間別内訳(東京都)

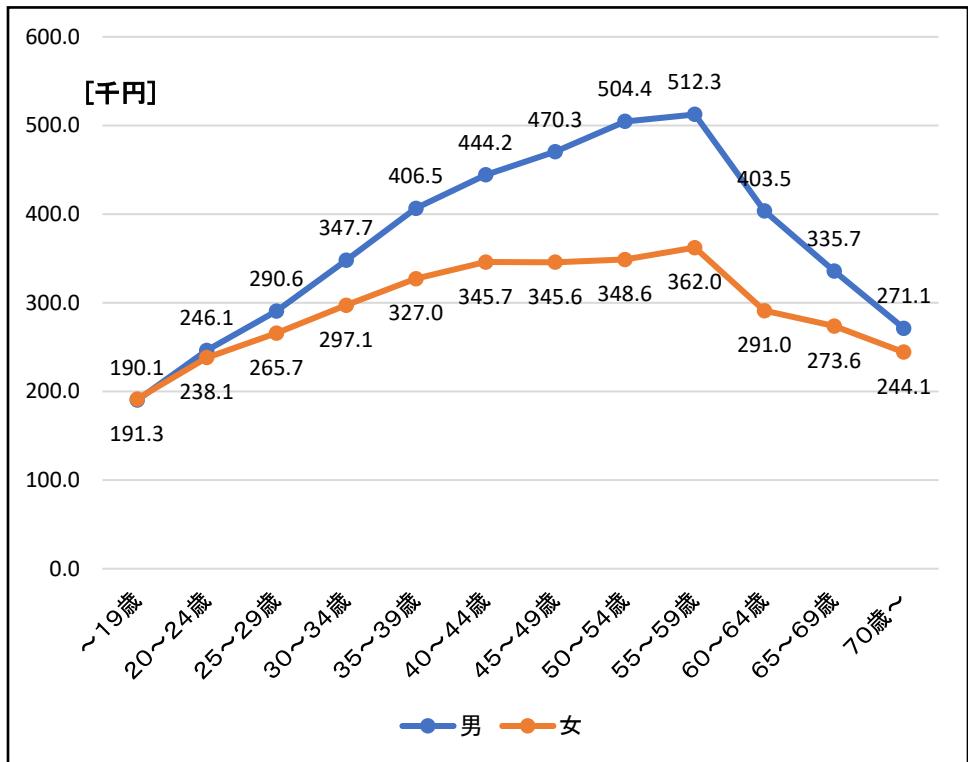


(資料出所)『No.1-1』『No.2』『No.3』東京産業労働局「男女雇用平等参画状況調査」から東京労働局が作成
『Mo.1-2』厚生労働省「雇用均等基本調査」から東京労働局企画課作成

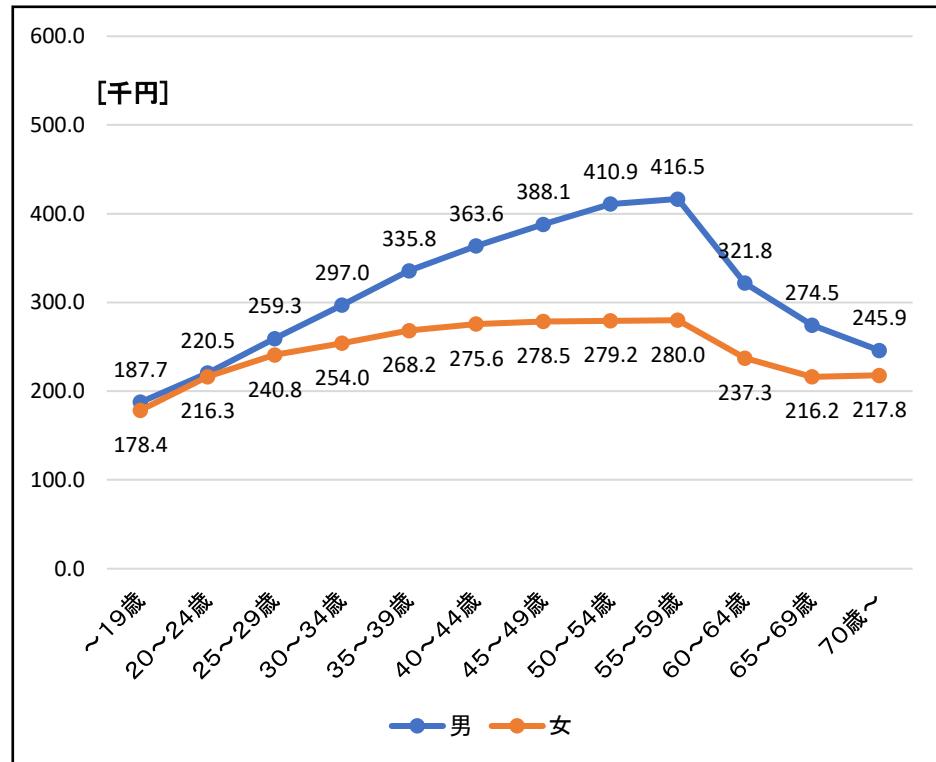
男女別・年齢別所定内給与額の比較(東京・全国)

○男女の賃金差は東京都・全国のいずれも25～29歳の層から年齢を重ねるごとにその差異が段々大きくなり、55～59歳の層でピークを迎え(東京約150万円、全国約136万円)、その後差異は段々小さくなっていく。

«No.1» 令和4年男女別年齢階層別所定内給与額(一般労働者)
(東京)



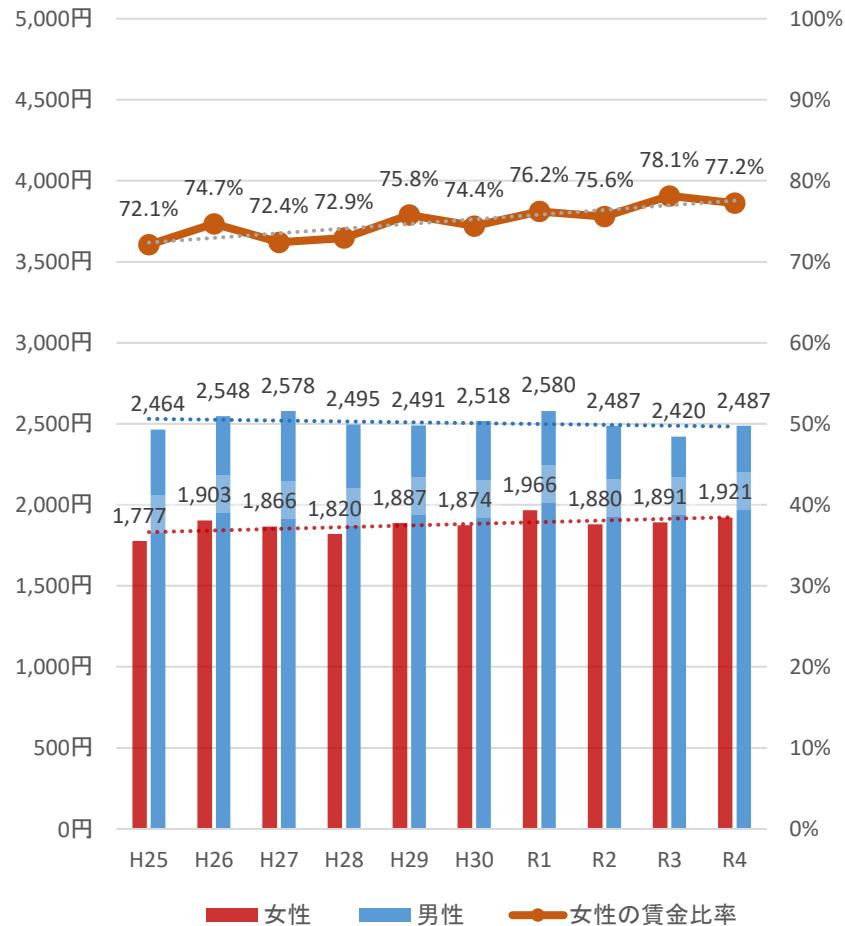
«No.2» 令和4年男女別年齢階層別所定内給与額(一般労働者)
(全国)



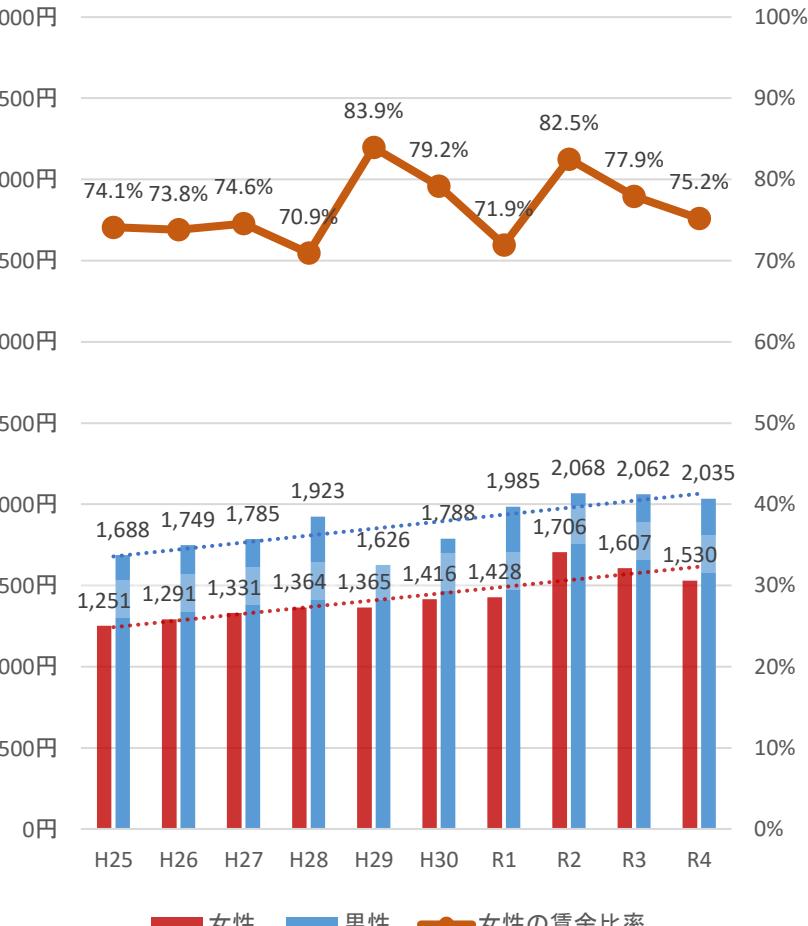
男女別所定内賃金時間額と女性の賃金比率の推移(東京都)(正規・非正規別)

○東京都における男女の賃金差異について、正規雇用労働者では変動はほとんどなく、女性の賃金比率は上昇傾向にあるが、非正規雇用労働者では年によって大きく変動している。

正規雇用労働者



非正規雇用労働者

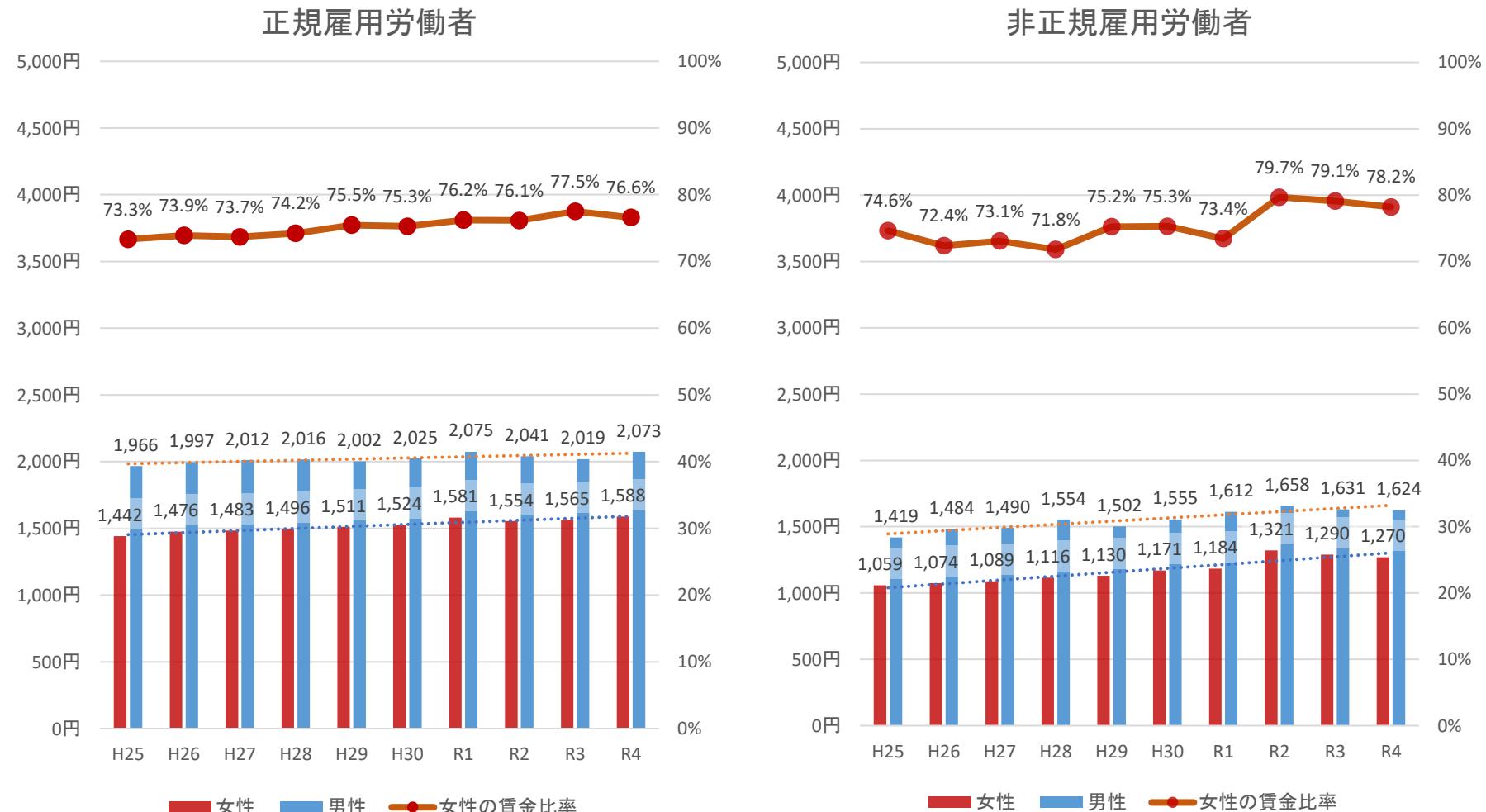


(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から東京労働局企画課作成

(注)令和元年調査以前は、令和2年調査と同じ推計方法で集計を行った結果を採用した。

男女別所定内賃金時間額と女性の賃金比率の推移(全国)(正規・非正規別)

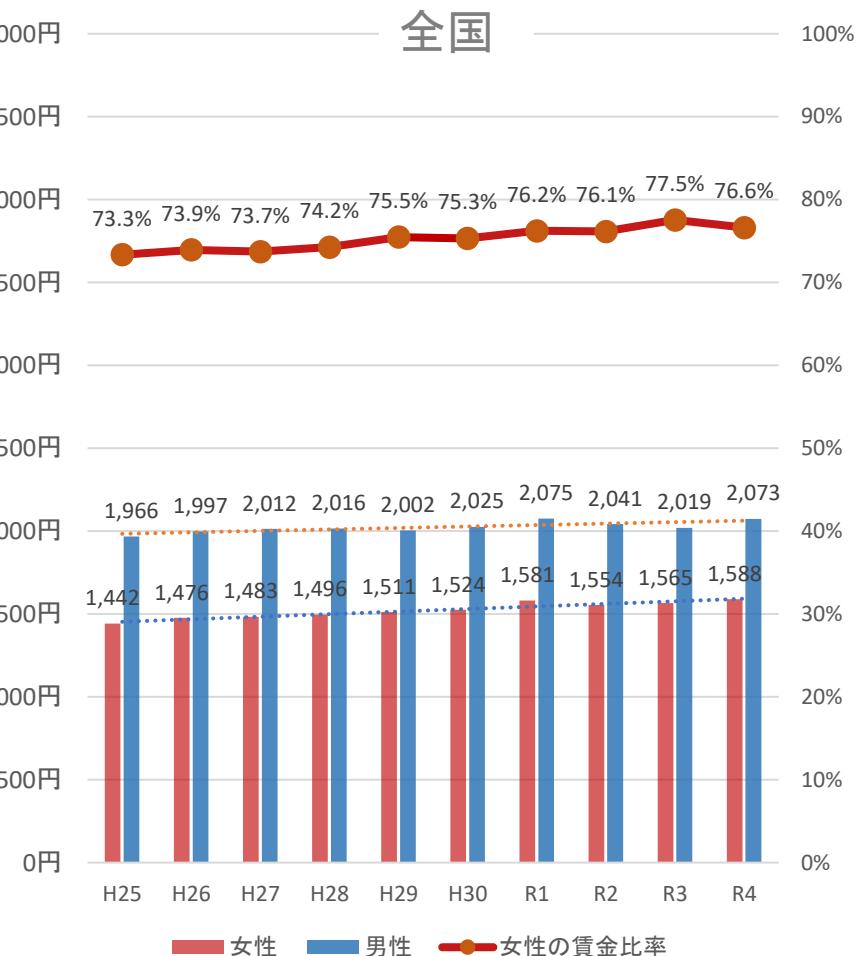
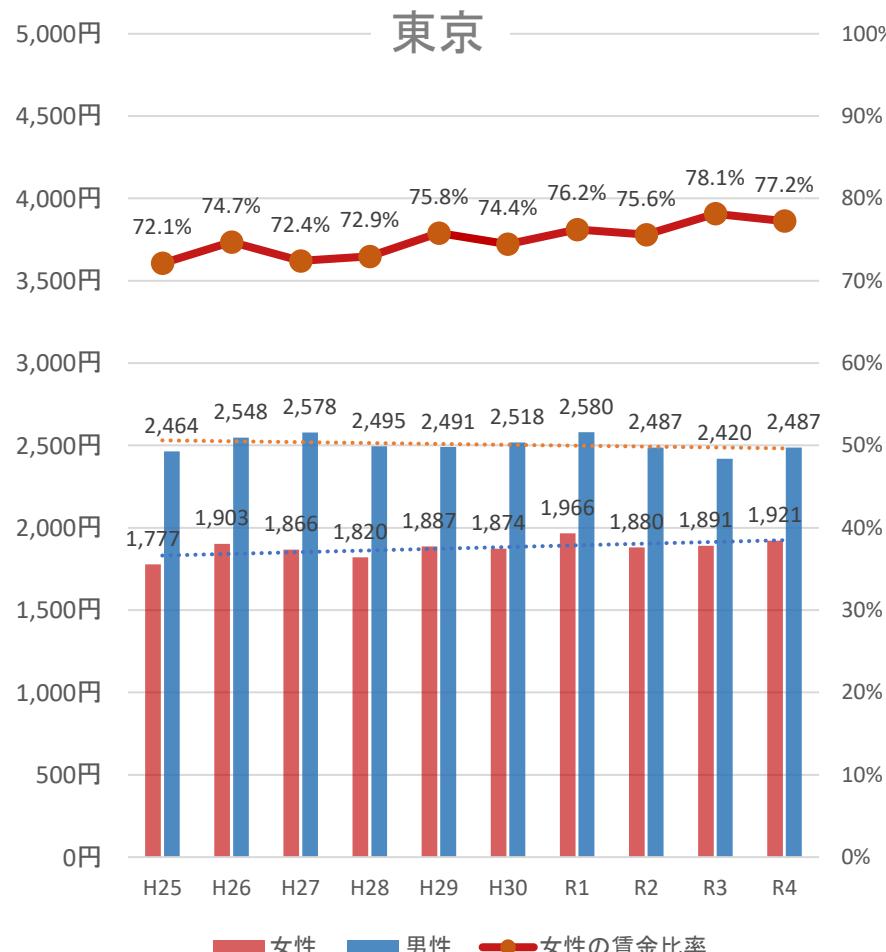
○全国における男女の賃金差異について、正規雇用労働者では変動はほとんどなく、女性の賃金比率は上昇傾向にあるが、非正規雇用労働者では年によって変動している。変動の程度は全国よりも東京の方が大きい。



(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から東京労働局企画課作成
(注)令和元年調査以前は、令和2年調査と同じ推計方法で集計を行った結果を採用した。

正規雇用労働者の男女別所定内賃金時間額と女性の賃金比率(東京・全国)

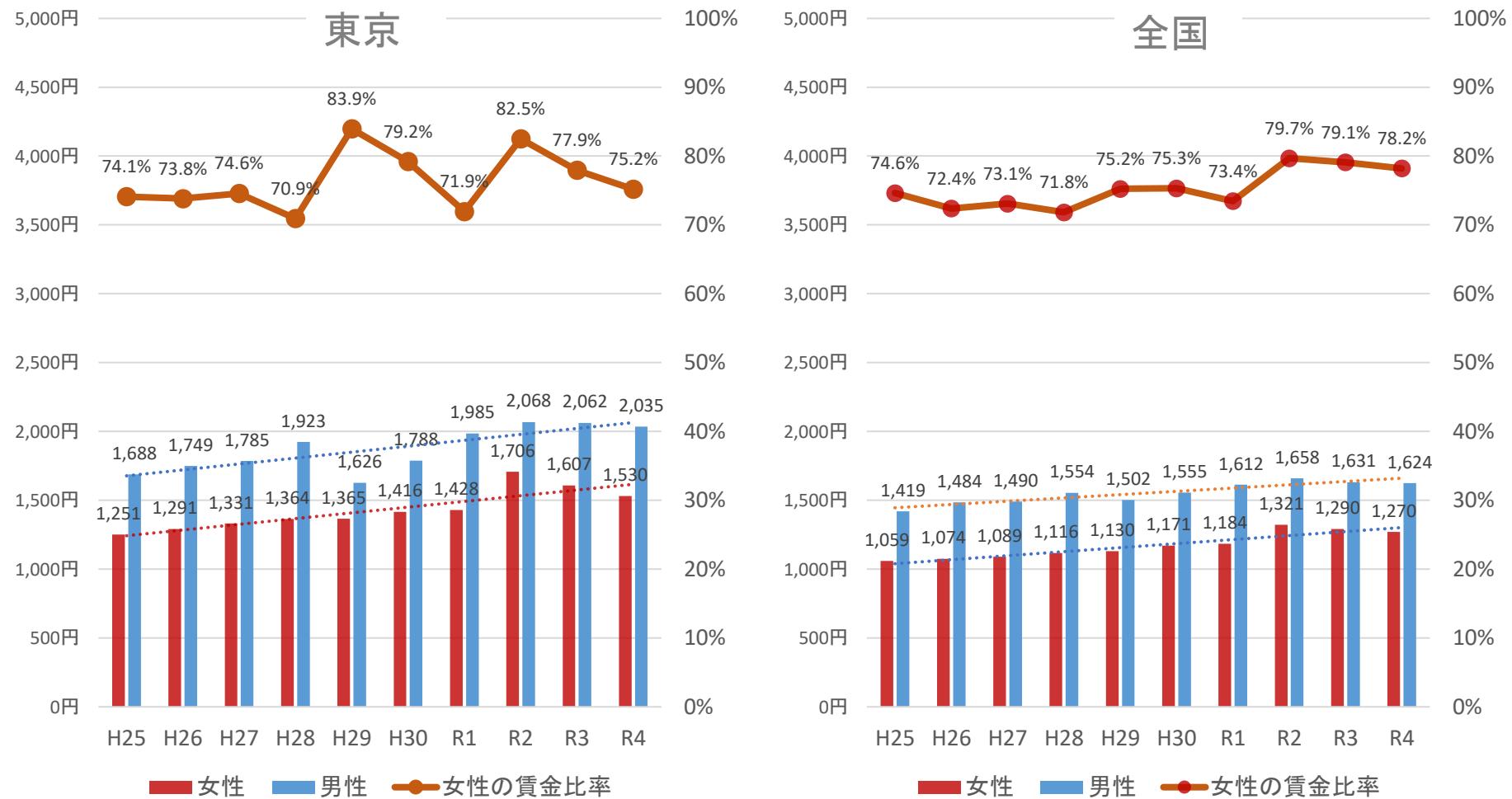
- 正規雇用労働者は、東京都、全国ともに男性労働者よりも女性労働者の所定内賃金時間額の増加額が大きいことから、男女間の賃金差は緩やかに縮小している。
- 東京都、全国ともに男性を100%としたときの女性の賃金比率は平成25年70%台前半⇒令和4年70%台後半と推移している。



(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から東京労働局企画課作成
(注)令和元年調査以前は、令和2年調査と同じ推計方法で集計を行った結果を採用した。

非正規労働者の男女別所定内賃金時間額と女性の賃金比率(東京・全国)

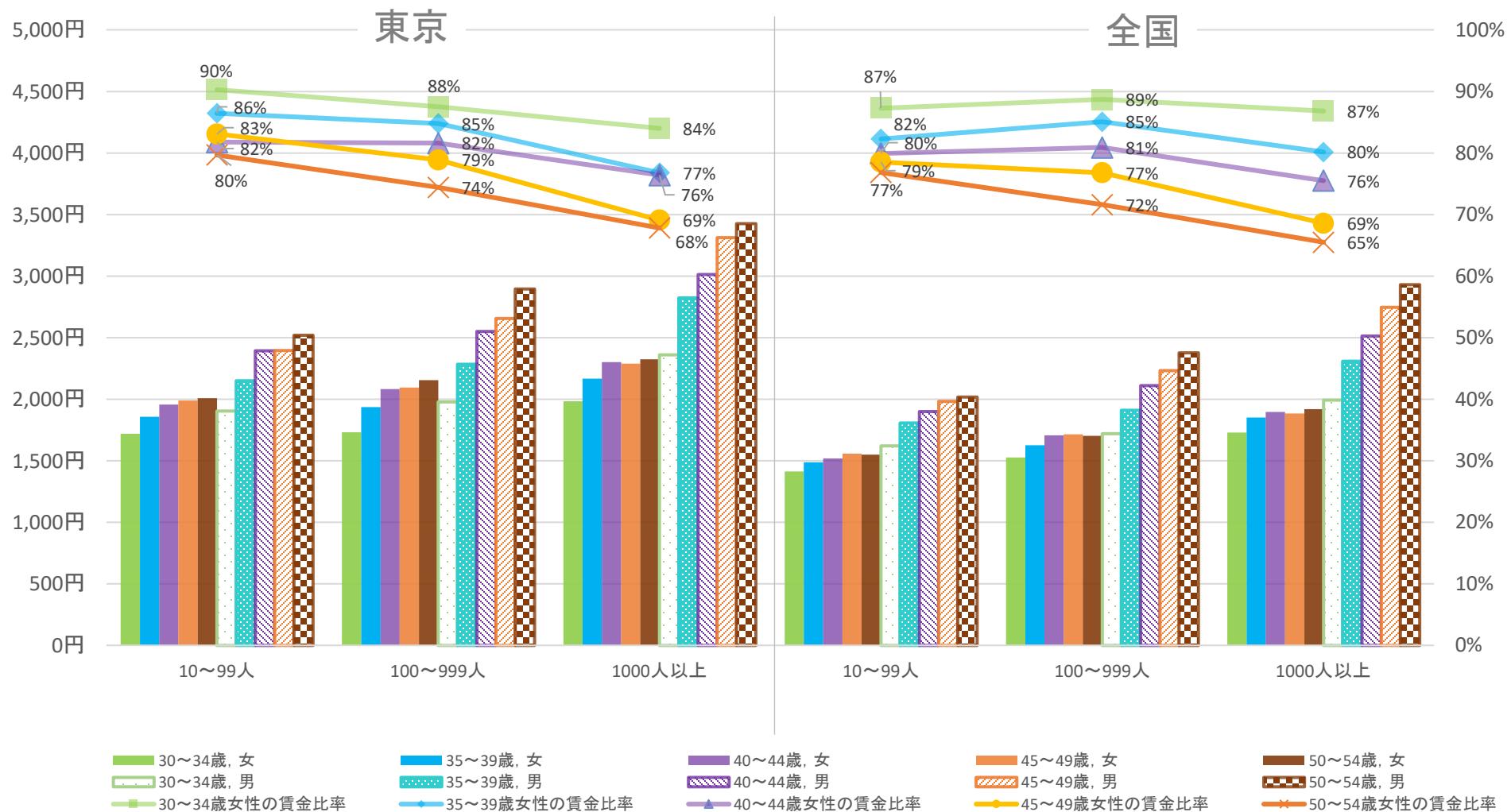
- 東京都の非正規雇用労働者所定内賃金時間額は、令和2年をピークに男女ともに上昇傾向にあったが、令和3,4年は減少に転じており、男性労働者より女性労働者の減少幅が大きいため、平成25年74.1%⇒令和4年75.2%と賃金差の縮小は鈍化している。
- 全国の非正規雇用労働者所定内賃金時間額は、男女ともに緩やかに上昇しており、男性の賃金を100%とした場合の女性の賃金比率は平成25年74.6%⇒令和4年78.2%と緩やかな上昇傾向にある。



(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から東京労働局企画課作成
(注)令和元年調査以前は、令和2年調査と同じ推計方法で集計を行った結果を採用した。

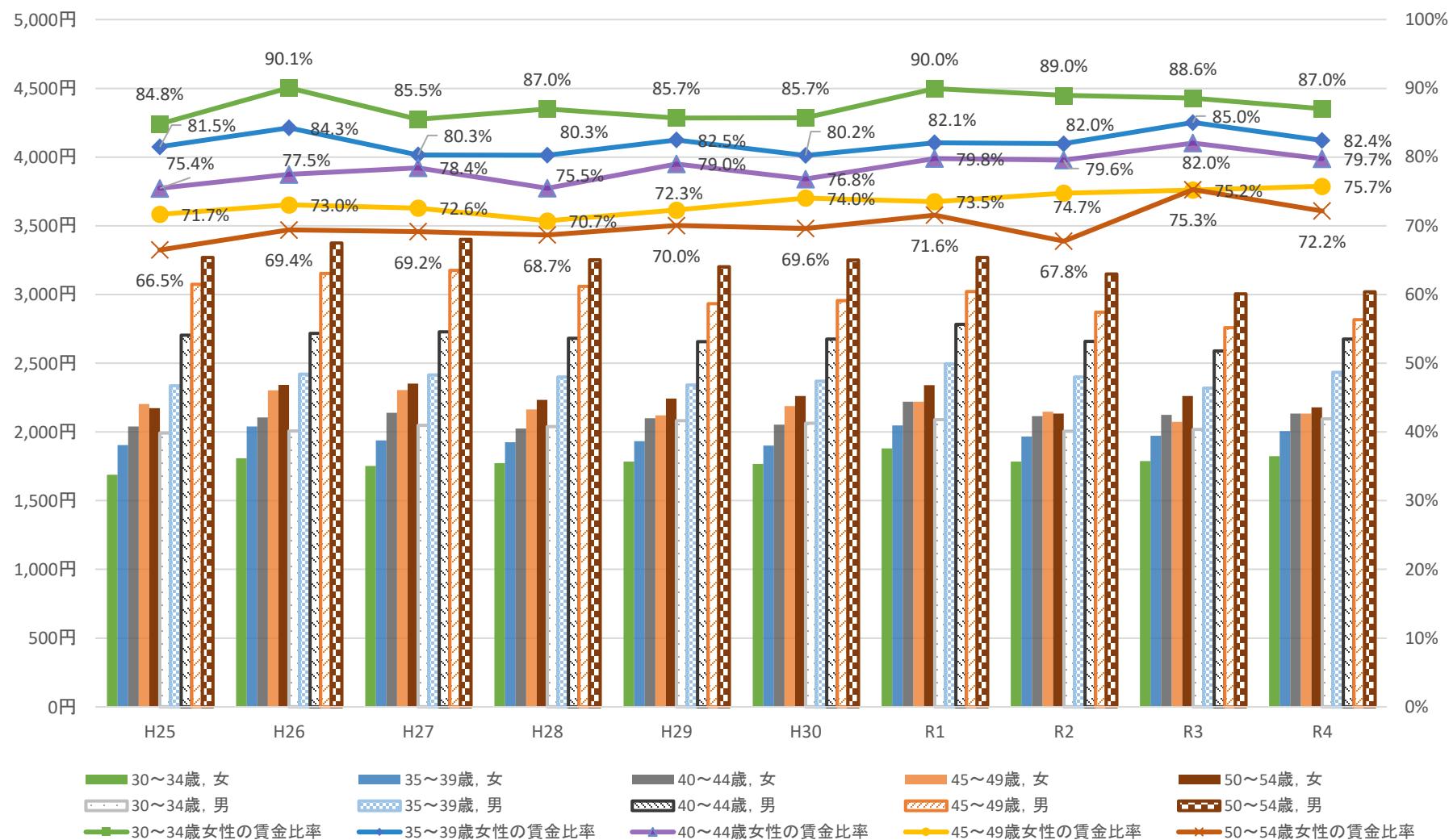
正規雇用労働者の企業規模別・男女別・年齢別所定内賃金時間額と女性の賃金比率(東京・全国)

- 東京都は全国に比べ、男女とも企業規模・年齢に関わらず所定内賃金時間額が高い。
- 東京都は全国に比べ、企業規模が大きくなるほど女性の賃金比率が低くなっている。



正規雇用労働者の男女別・年齢別所定内賃金時間額と女性の賃金比率の推移(東京)

- 東京都は全国に比べ、男女とも企業規模・年齢に関わらず所定内賃金時間額が高い。
- 東京都は全国に比べ、企業規模が大きくなるほど女性の賃金比率が低くなっている。

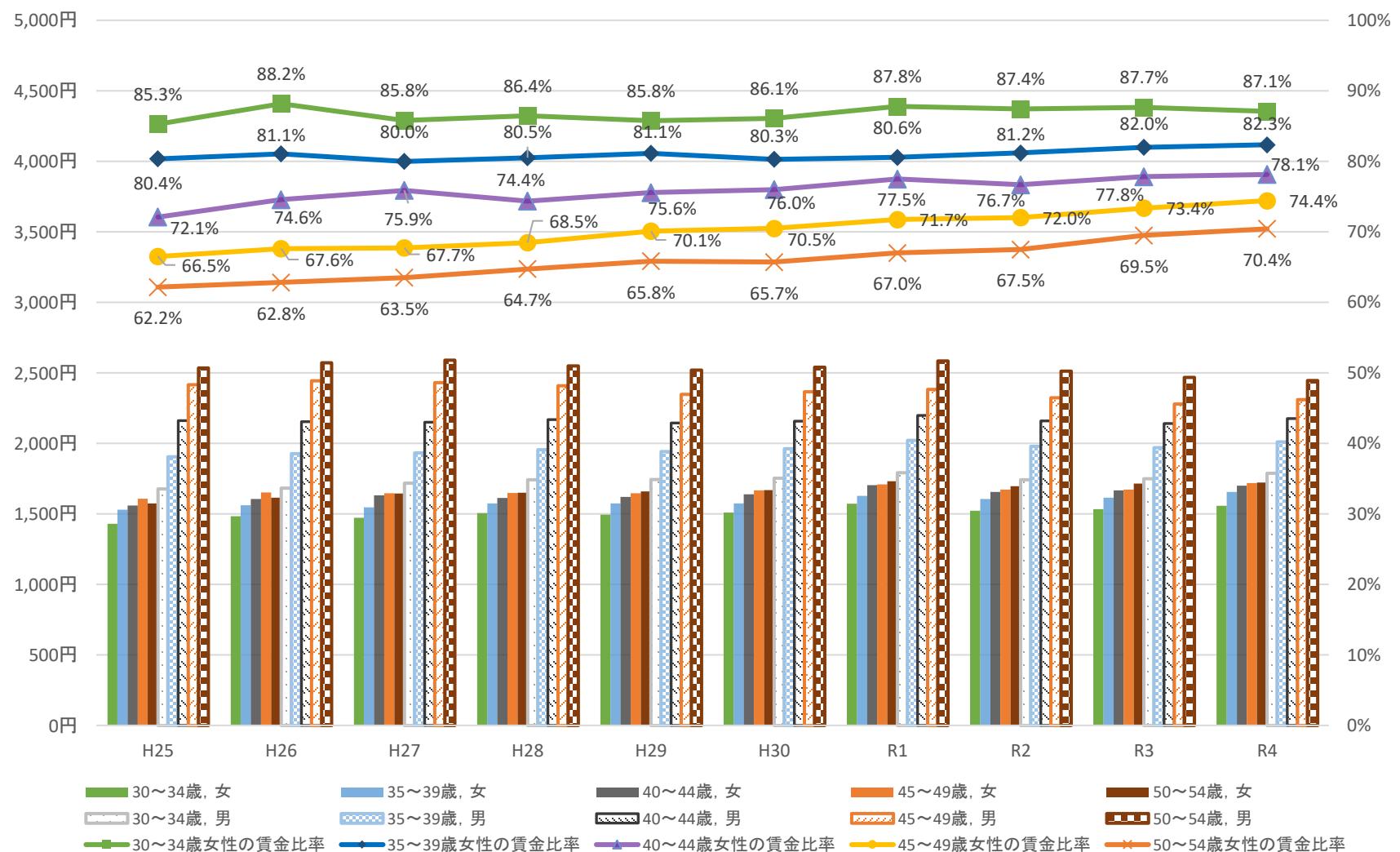


(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から東京労働局企画課作成

(注)令和元年調査以前は、令和2年調査と同じ推計方法で集計を行った結果を採用した。

正規雇用労働者の男女別・年齢別所定内賃金時間額と女性の賃金比率の推移(全国)

- 東京都は全国に比べ、男女とも企業規模・年齢に関わらず所定内賃金時間額が高い。
- 東京都は全国に比べ、企業規模が大きくなるほど女性の賃金比率が低くなっている。



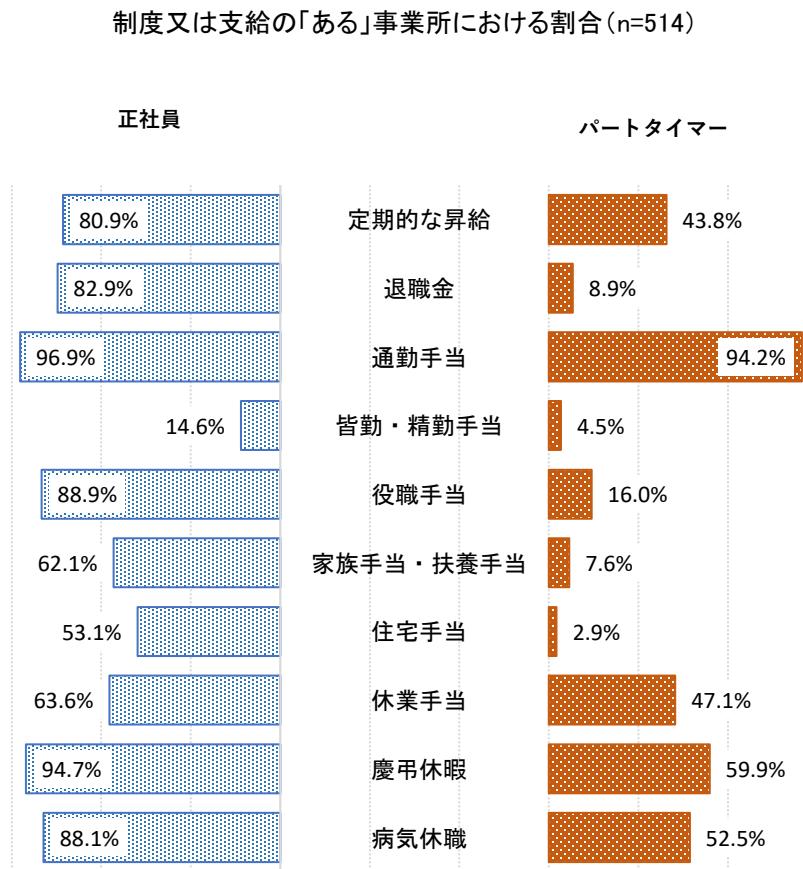
(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から東京労働局企画課作成

(注)令和元年調査以前は、令和2年調査と同じ推計方法で集計を行った結果を採用した。

パートタイム労働者の処遇の実態(東京)

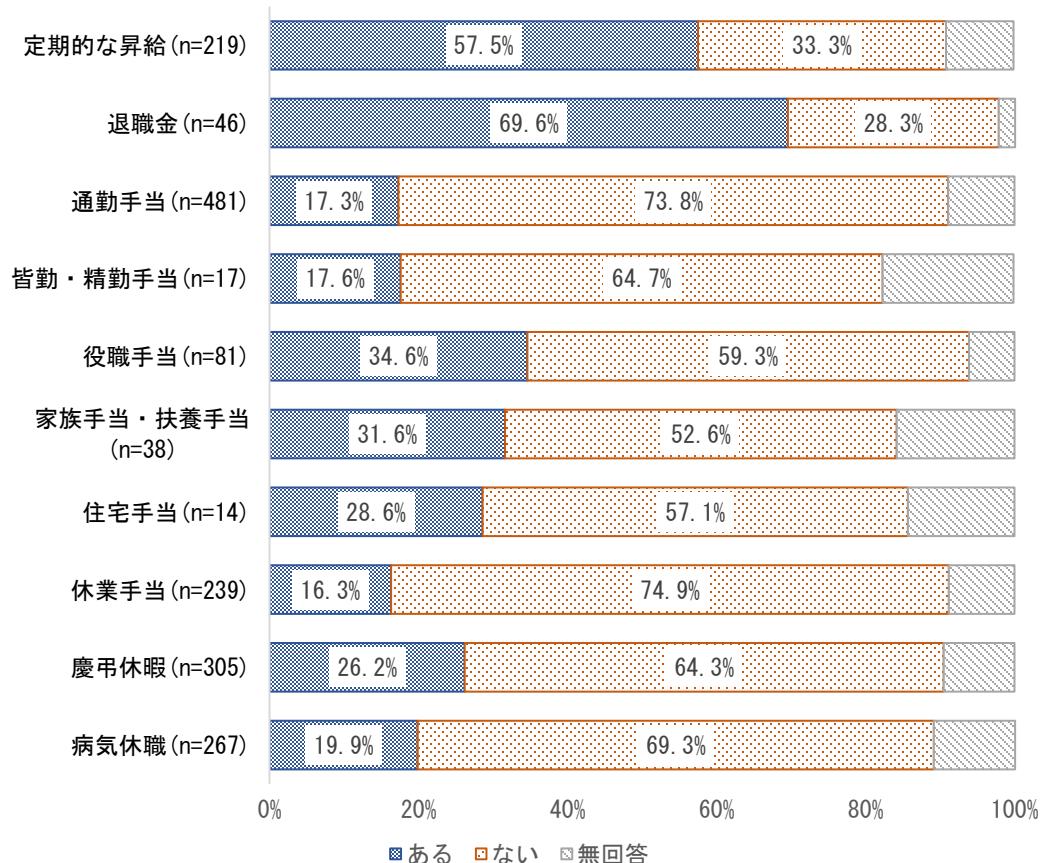
- パートタイマーと正社員との待遇差が最も少ないものは「休業手当」(16.3%)であり、次いで「通勤手当」(17.3%)「皆勤・精勤手当」(17.6%)の順となっている。待遇差の最も多いものは「退職金」(69.6%)であり、次いで「昇給」(57.5%)である。
- 上記処遇について、制度・支給が「ある」と回答しているのは、「通勤手当」が96.9%、「退職金」が82.9%、「休業手当」が63.6%、「昇給」が80.9%、「皆勤・精勤手当」が14.6%である。

《No.1》パートタイマーの処遇の実態（制度と支給）



《No.2》制度・支給の内容における差の有無

(正社員とパートタイマーの双方に制度又は支給が「ある」事業所が回答)



(資料出所) 東京都産業労働局「令和3年度パートタイマーに関する実態調査(事業所調査)」から東京労働局企画課が作成

(注)1 「パートタイマー」は、事業所で「パートタイマー」として処遇されている者(いわゆるフルタイムパート等)を含む(短時間正社員を含まない。)をいう。

2 「(n=)」は回答者数を表す。

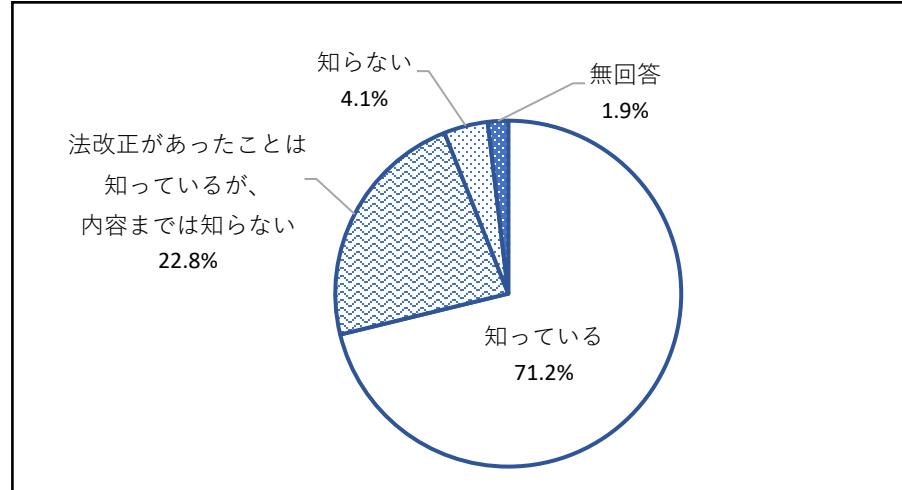
3 n=514 は、調査回答した事業所の中で、パートタイム・有期雇用を採用している事業所の数

パートタイム・有期雇用労働法等の認知度及び取組の状況(東京)

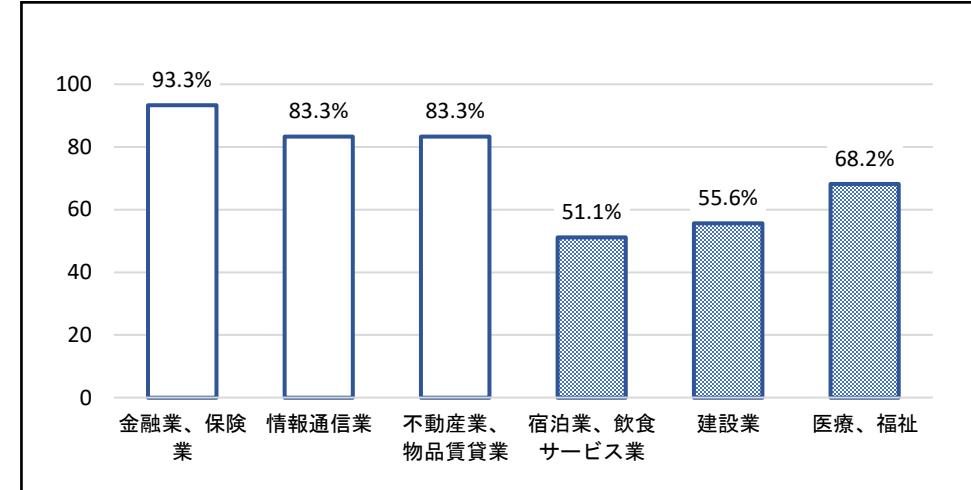
○パートタイム・有期雇用労働法等について、「知っている」と回答した事業所の割合は71.2%であり、業種別では、最も認知度が高かったのは「金融・保険業」で93.3%、次いで「情報通信業」「不動産業、物品賃貸業」でいずれも83.3%となっている。

○不合理な待遇差をなくすための取り組みの実施状況については、「点検を行い不合理な待遇差がないことを確認した」が32.9%で最も高く、「実施した」もしくは「実施する予定である」と回答した事業所が41.1%となっている。業種別では、不合理な待遇差をなくすための取り組みを実施した事業所が最も多かったのは「金融業、保険業」で46.7%、次いで「情報通信業」「教育、学習支援業」でいずれも36.4%となっている。

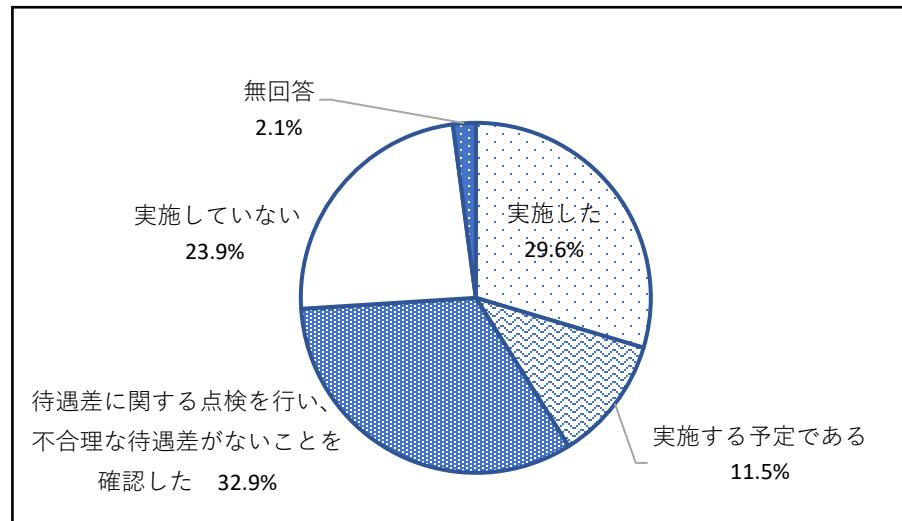
«N0.1» パートタイム・有期雇用労働法等の認知度（事業所調査）



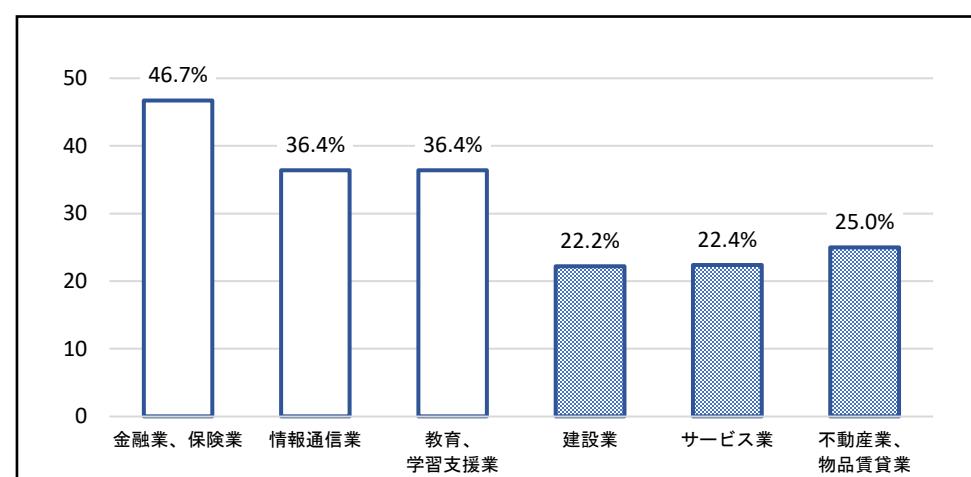
«N0.1-1» パートタイム・有期雇用労働法等の認知度（業種別）



«N0.2» 不合理な待遇差をなくすための取り組みの実施状況（事業所調査）



«N0.2-2» 不合理な待遇差をなくすための取り組みを実施した割合（業種別）



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

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

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

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		特例事業者
			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	以下に該当する場合は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。)
		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	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
		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	※ 「%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。
		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	<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。
		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。

助成対象経費の例

設備投資	• 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	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	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。

(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



お問い合わせ

ご不明な点は、下記の業務改善助成金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



人への投資を強化するため、国民の皆さまからの提案等をもとに、**令和4～6年度の期間限定助成として「人への投資促進コース」を創設しました。**

定額制訓練

サブスクリプション型の研修サービスによる訓練の実施

高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材等の育成のための訓練の実施

情報技術分野認定実習併用職業訓練

IT分野未経験者の即戦力化のための訓練の実施

自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した訓練費用を負担

長期教育訓練休暇等制度

働きながら訓練を受講するための休暇制度等を導入

定額制訓練（例）

社内の生産工程のDX化を一層推進するため、令和4年10月～令和6年9月の2年間で集中的に人材育成を行うという経営・人事戦略を立てた。この戦略に基づき、社員の職種や階層ごとに身につけてほしいITスキルを、社員本人のレベルも加味しながら、体系立った育成を行うため、社内研修として、定額受け放題のe ラーニングを導入した。導入により、多様な学習スタイルや研修時間の効率化を実現し、効果的に社員のスキルアップを行うことができた。**年間利用料：200万円 経費助成：60（45）% ⇒ 120（90）万円の助成** ※括弧書きは大企業の場合

高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練（例）

システム開発や運用保守を行うことができる人材を育成するため、社員に情報処理安全確保支援士（ITSSレベル4）や応用情報技術者（ITSSレベル3）の講座を受講させ、資格試験費用も助成対象になるため自社で負担した。その後、無事試験に合格し、技術・管理の両面から有効な対策を助言・提案して経営層を支援するセキュリティコンサルタントやシステム開発部門のリーダーとして活躍している。

人への投資促進コースの助成率・助成額		※（）内の助成率（額）は生産性要件を満たした場合の率（額） その他、詳細は東京労働局助成金事務センターにお問い合わせください						
人への投資促進コース（限度額） (成長分野等人材訓練除く)			成長分野等人材訓練（限度額）					
2500万円			1000万円					
※うち自発的職業能力開発訓練は300万円まで								

訓練メニュー	対象者	対象訓練	経費助成率		賃金助成額		OJT実施助成額	
			中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
高度デジタル人材訓練	正規 非正規	高度デジタル訓練 (ITスキル標準（ITSS）レベル3、4以上)	75%	60%	960円	480円	-	
成長分野等人材訓練		海外も含む大学院での訓練	75%		国内大学院の場合960円		-	
情報技術分野認定実習併用職業訓練	正規	OFF-JT + OJTの組み合わせの訓練（IT分野関連の訓練）	60% (+ 15%)	45% (+ 15%)	760円 (+ 200円)	380円 (+ 100円)	20万円 (+ 5万円)	11万円 (+ 3万円)
定額制訓練	正規 非正規	「定額制訓練」（サブスクリプション型の研修サービス）	60% (+ 15%)	45% (+ 15%)	-		-	
自発的職業能力開発訓練	正規 非正規	労働者の自発的な訓練費用を事業主が負担した訓練	45% (+ 15%)		-		-	
長期教育訓練休暇等制度	正規 非正規	長期教育訓練休暇制度 (30日以上の連続休暇取得)	制度導入経費 20万円 (+ 4万円)		1日当たり6000円 (+ 1200円)	-		-
		所定労働時間の短縮と所定外労働時間の免除制度	制度導入経費 20万円 (+ 4万円)		-		-	

新サービスの提供等により新たな分野に展開する、または、デジタル・グリーンといった成長分野の技術を取り入れ業務の効率化等を図るため、以下のいずれか

- ① 既存事業にとらわれず、新規事業の立ち上げ等の事業展開に伴う人材育成
- ② 業務の効率化や脱炭素化などに取り組むため、デジタル・グリーン化に対応した人材育成

に取り組む事業主を対象に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を高率助成により支援する制度です。

► 「事業展開」とは、例えば…

新たな製品を製造したり、新たな商品やサービスを提供すること等により、新たな分野に進出すること。このほか、事業や業種の転換や、既存事業の中で製品の製造方法、商品やサービスの提供方法を変更する場合も事業展開にあたる。

- 例・新商品や新サービスの開発、製造、提供又は販売を開始する
- ・日本料理店が、フランス料理店を新たに開業する
- ・繊維業を営む事業主が、医療機器の製造等、医療分野の事業を新たに開始する
- ・料理教室を経営していたが、オンラインサービスを新たに開始する 等

► 「デジタル・DX化」とは、例えば…

デジタル技術を活用して、業務の効率化を図ることや、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革する等し、競争上の優位性を確立すること。

- 例・ITツールの活用や電子契約システムを導入し、社内のペーパーレス化を進めた
- ・アプリを開発し、顧客が待ち時間を見えるようにした
- ・顔認証やQRコード等によるチェックインサービスを導入し手続きを簡略化した 等

► 「グリーン・カーボンニュートラル化」とは、例えば…

徹底した省エネ、再生可能エネルギーの活用等により、CO2等の温室効果ガスの排出を全体としてゼロにすること。

- 例・農薬の散布にトラクターを使用していたが、ドローンを導入した
- ・風力発電機や太陽光パネルを導入した 等

助成率・助成額

① 助成率・助成限度額

経費助成率		賃金助成額 (1人1時間)		1事業所1年度 あたりの 助成限度額
中小企業	大企業	中小企業	大企業	
75%	60%	960円	480円	1億円

② 受講者1人あたりの経費助成限度額

10h以上100h未満		100h以上200h未満		200h以上	
中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
30万円	20万円	40万円	25万円	50万円	30万円

パート・アルバイトで働く方が

「年収の壁」を意識せず

に勤ける環境づくりを後押しします。



パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識

年収106万円以上となることで、
厚生年金・健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

年収130万円以上となることで、
国民年金・国民健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

「106万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方の、
厚生年金や健康保険の加入に併せて、
手取り収入を減らさない取組^(※)
を実施する企業に対し、
労働者1人当たり最大50万円
の支援をします。

(※) ・社会保険適用促進手当を支給
(社会保険料の算定対象外)
・賃上げによる基本給の増額
・所定労働時間の延長

「130万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方が、
繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、
収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明
することで、
引き続き被扶養者認定が可能となる仕組みを作ります。

▶この他に「配偶者手当への対応」もあり、各対応の詳細は裏面をご覧ください。

年収の壁突破・総合相談窓口

0120-030-045

(フリーダイヤル・無料)

受付時間 平日 8:30~18:15

(土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)はご利用いただけません。)

年収の壁に関する
厚生労働省HP



「106万円の壁」への対応

◆企業への支援【キャリアアップ助成金「社会保険適用時待遇改善コース」】

詳細は[こちら](#)

労働者本人負担分の保険料相当額の手当支給や賃上げなどにより、壁を意識せず働く環境づくりを行う企業を後押しするコースの新設。



(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり 助成額
① 賃金の <u>15%以上を追加支給</u> (社会保険適用促進手当)	1年目 20万円
② 賃金の <u>15%以上を追加支給</u> (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③ 賃金の <u>18%以上を増額</u>	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

◆社会保険適用促進手当

事業主が被用者保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

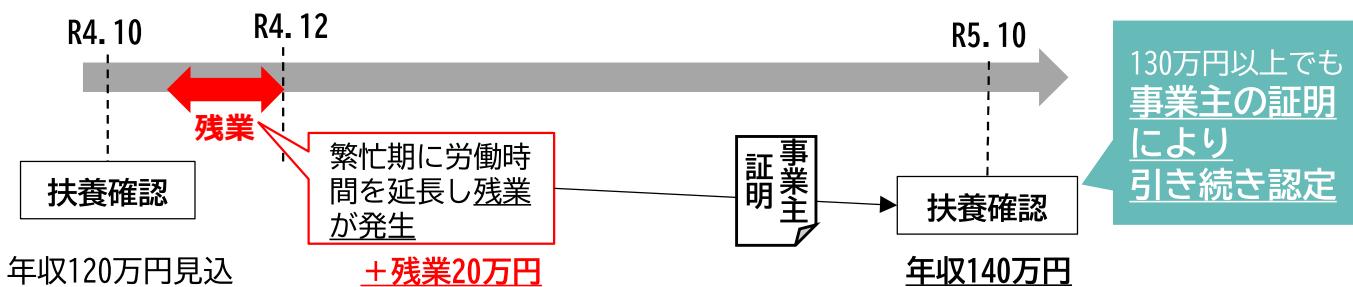
<活用イメージ> 時給が上がり(年収104万→106万円) 厚生年金・健康保険に加入した場合



「130万円の壁」への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

(例) 每月10万円で働くパートの方が残業により一時的に収入増になった場合



配偶者手当への対応

詳細は[こちら](#)

企業の配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表しました。



年収の壁対策として

労働者1人につき最大50万円助成します！

- 2023年10月からキャリアアップ助成金「社会保険適用時待遇改善コース」が始まりました。
 ○労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に、労働者1人につき最大50万円を助成します。
 ○支給申請の事務手続きも簡単になりました。

労働者にとって、

- ・「年収の壁」を意識せず働くことができる。
- ・社会保険に加入することで待遇改善につながる。

事業主の皆様の
人手不足の解消へ！パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パユウ」ちゃん

「社会保険適用時待遇改善コース」を新設しました！

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり 助成額
① 賃金の15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当など)	1年目 20万円
② 賃金の15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当など) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③ 賃金の18%以上を増額	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり 助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

◆社会保険適用促進手当

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。
 ※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

※令和5年10月1日から令和8年3月31日までの間に新たに社会保険の適用となった労働者が対象です。

キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

2024（令和6）年1月31日までに取組を開始する場合

キャリアアップ計画書は2024年1月までに管轄労働局に提出してください

<申請スケジュールの例> ※給与を月末締め・翌月15日払い支払い、手当等支給メニューを選択した場合

	R5.10	R5.11	R5.12	R6.1	R6.2	R6.3	R6.4	R6.5	R6.6	R6.7	R6.8	R6.9	R6.10	R6.11	R6.12
社会保険の加入時期	R5 10月	社会保険加入	★	★	★	★	★	★	支給申請期間（2か月間）						
	11月	社会保険加入	★	★	★	★	★	★	支給申請期間（2か月間）						
	12月	社会保険加入	★	★	★	★	★	★	支給申請期間（2か月間）						
	R6 1月	社会保険加入	★	★	★	★	★	★	支給申請期間（2か月間）						
キャリアアップ計画書															

令和6年1月31日までに提出（特例期間）

第1期支給対象期
第2期支給対象期
★ 給与・手当の支給

(※) 本助成金の支給を受けるためには、手当の支給等の取組を6か月行うごとに、2か月以内に申請することが必要です。

(※) 2024（令和6）年2月1日以降に手当の支給等の取組を始める場合は、取組を開始する前日までに、キャリアアップ計画書を提出してください。

対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、2023（令和5）年10月以降、新たに社会保険の被保険者の要件※¹を満たす方はいますか。

はい

いいえ

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。

- ① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
- ② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していないかった。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※²ができますか。

はい

いいえ

その労働者の社会保険加入日から最長2年間の手当※³等の支給後の働き方について、労使で話し合いを行う予定ですか。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から1年が経過した時点で、労働時間の延長ができる見込みですか。

はい

いいえ

(2)労働時間延長メニュー

(1)(2)の併用メニュー

(1)手当等支給メニュー

本助成金の支給要件には該当しません。

※ 1 厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上である事業所の場合は、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上で学生ではないこと。100人以下の事業所の場合は、週の所定労働時間及び月の所定労働日数が常時雇用のフルタイム従業員の4分の3以上である者であること。

※ 2 週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、表面の「(2)労働時間延長メニュー」をご覧ください。

※ 3 社会保険適用促進手当（標準報酬月額が10.4万円以下の者に対して、事業主が支給する場合、最長2年間、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない取り扱いとする手当）

- キャリアアップ助成金の申請方法や助成額などの詳細については、都道府県労働局または管轄のハローワークまでお問合せください。
- 各都道府県の働き方改革推進支援センターでも助成金に関する相談を受け付けています。
最寄りのセンターの連絡先は [働き方改革推進支援センター 無料相談窓口](#) [検索](#)
- 「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター）にもご相談いただけます。

年収の壁突破・総合相談窓口（フリーダイヤル・無料）



0120-030-045

受付時間 平日 8:30~18:15

（土日・祝日・年末年始（12/29～1/3）はご利用いただけません。） 厚生労働省公式HP



賃金

様々な業種の
賃上げ事例をご紹介

引き上げ

取組事例集

WAGE HIKE



あなたの会社の賃金引き上げに ご活用ください!

物価高騰の影響がみられる中、物価上昇をカバーするような賃金引き上げの実現が求められています。特に、厳しい状況にある中小企業に賃上げの流れを波及させるためには、支援策の強化、価格転嫁の推進とともに、賃上げが高いスキルの人材を惹きつけ、企業の生産性を向上させ、それが更なる賃上げを生むという「構造的な賃上げ」を実現することが必要とされています。

本冊子は、すでに賃金引き上げを実施した企業を取材し、その考え方や方法、効果などをまとめた事例資料集です。

現在、賃金引き上げをご検討している事業者の方のお悩みを解決する一助となり、また、賃金引き上げは難しいと感じておられる事業者の方や、これから検討する事業者の方にとって、賃金引き上げを前向きに考えていただけるようなヒントとなれば幸いです。

こんな疑問やお悩みをお持ちの事業者の方へ

Q

他の企業ではどんな方法で
賃金引き上げをしているの?

賃金引き上げをすると
どんな効果があるの?



A

様々な企業の
賃金引き上げ事例をご参考に

賃金引き上げを実施した企業の事例レポートを掲載。各企業の賃金引き上げに対する考え方や方法、賃金引き上げによって得られた効果、さらに賃金が上がった労働者の方の声も一部ご紹介しています。賃金引き上げに向けた参考資料としてぜひご覧ください。

Q

同じ地域や業種で
賃金の相場は
どれくらいなの?



A

賃金引き上げ特設ページで
検索できます

本冊子でご紹介の「賃金引き上げ特設ページ」サイトでは、地域・業種・職種ごとに平均的な賃金額を調べることができる検索機能を採用しています。賃金を決める上での参考としてお使いいただけます。

Q

賃金引き上げを
検討しているけど
何か良い支援策はある?



A

賃金引き上げに関する
支援策をご紹介します

冊子の後半では、賃金引き上げに関する中小企業向けの支援策も多数掲載しています。御社の賃金引き上げにあった支援策をぜひご活用ください。

CONTENTS

◀ 様々な企業の賃金引き上げ事例をご紹介

有限会社ファミー ホテルファミーINN錦糸町[旅館業]	3
株式会社バンダイ[玩具等の企画・開発・販売業]	4
岡谷熱処理工業株式会社[製造業]	5
株式会社デナリファーム[農業]	6
旭酒造株式会社[酒造業]	7
株式会社メンバーズ[デジタルマーケティング事業]	8
株式会社みちのりホールディングス[運輸・交通業]	9
株式会社陣屋[旅館業]	10
株式会社弘新機工[製造業]	11
セコム株式会社[サービス業(警備)]	12
市村蒲鉾有限会社[製造業]	13
株式会社ポトペリー[製造業]	14
河村電器産業株式会社[製造業]	15
松正工機株式会社[各種設備設計・製作・設置工事業]	16
株式会社アサダヤコーポレーション[食品製造業]	17
社会福祉法人みづき会[介護福祉事業]	18

◀ 地域・業種・職種ごとに平均的な賃金額が検索できる

賃金引き上げ特設ページサイトのご紹介	19
--------------------	----

◀ 賃金引き上げに関する中小企業向けの支援策

業務改善助成金	20
中小企業向け賃上げ促進税制	21
企業活力強化貸付(働き方改革推進支援資金)	21
キャリアアップ助成金	22

従業員に気持ちよく働いてもらうための待遇改善 それがお客様へのサービスの質にもつながる

錦糸町にてビジネスホテルを運営。駅徒歩1分という立地特性を生かし、ビジネス・レジャーに適した機能的な客室を提供。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／武本 和美
- 本社所在地／東京都墨田区錦糸町
- 従業員数／30名(2022年12月現在)
- 設立／1999年
- 資本金／300万円
- 事業内容／旅館業(ビジネスホテル)



人手不足の時代、人材確保への取り組み

サービス業全体で人手不足感のある中、特にホテル業界は人材確保が厳しい状況下にある。また、コロナ禍で稼働が減る中、人員を削減せざるを得ない時期もあったが、他の仕事と掛け持ちしながらも在籍し続けてくれる従業員もいる。そのような貴重な人材をつなぎ止めるために賃金引上げが必要であると考え、パート従業員を対象に時間額100円の引き上げを実施し、人材引き留めの効果が得られた。

人材への投資、賃金バランスも考慮

「従業員に安心して気持ちよく働いてもらうことは、お客様が快適にお泊まりいただくサービスの質にもつながる大切なこと」と語る武本社長は、設備投資と同等の熱量で従業員の働く環境づくりに力を注ぐ。長く在籍している方とそうでない方の賃金額のバランスは不公平感を招かないよう、最低賃金額近傍のパート従業員の引上げだけでなく長く勤務しているパート従業員にも一定の賃上げを行った。

集客・客単価を向上させ継続的な賃上げを

賃上げは固定費用の増加であり、仮に売上げが下がった場合を考えると厳しいのは間違いないが、今回の取り組みで人材確保につながったことは大きな成果と言える。働きやすい環境づくりを続けることが、サービスの質の向上へつながっていることに手ごたえを感じている。今後も継続して賃上げを行うために、いかにして集客し、客単価を上げていくかを重要課題として取り組んでいる。

固定給である基本給の引き上げにより賃金を安定 企業理念を実現するための人材を確保

玩具、カプセルトイ、菓子、衣料、日用品、カードなどの様々な分野で、主にキャラクター商品を開発・販売する事業を展開。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／竹中一博
- 本社所在地／東京都台東区駒形
- 従業員数／833名(2022年4月現在)
- 設立／1950年7月
- 資本金／100億円
- 事業内容／玩具、カプセルトイ、カード、菓子・食品・食玩、アパレル、生活用品・化粧品・雑貨などの企画・開発・販売



企業理念を実現するための人材を確保

バンダイの人材ポリシーは、社員が志をひとつにし、個々の才能を發揮する「同魂異才」。安定的な報酬体系に変えることで、生活基盤に安心感を与え、「同魂異才」の考えに沿う多様な人材確保を図りたいと考えた。令和4年4月に業績連動型である賞与の一部を基本給に組み込み比率を見直し、全社員の基本給を平均27%程度、初任給を30%引き上げ、社員が安心して働く報酬体系にした。

社員との丁寧な合意形成

今回の固定給である基本給を引き上げるという形での賃上げは、企业文化に合致した制度変更と言えるが、一方で賞与は減少してしまう。そのため、社員によっては不都合が生じるケースも想定し、社員への丁寧な説明を徹底した。また、説明会形式の動画を公開するとともに、人材採用戦略についてなど、会社のビジョンを分かりやすく示し、全ての社員から理解を得ることができた。

今後も企業風土に即した取り組みを

報酬体系の変更は、採用競争力向上の成果が得られたと実感している。特にキャリア採用では募集条件のうち固定給が重視される傾向があり、取り組みを周知した後は応募者数がほぼ倍増した。しかし今後、現行の賃金制度に課題が生じれば、柔軟な対応が求められる。「同魂異才」を実現する報酬体系でなければ、チャレンジするという企業風土も失われてしまうため、未来を見据えつつ必要な施策に取り組んでいく。

補助金や産学官連携を活用した技術開発、 IoT化による生産性向上により賃上げを実現

金属製品の熱処理・コーティング等に特化したメーカー。高精度な独自の熱処理技術でオンリーワンの製品を生み出している。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／中澤 信貴
- 本社所在地／長野県岡谷市
- 従業員数／34名(2022年12月現在)
- 設立／1960年
- 資本金／1,400万円
- 事業内容／金属熱処理(真空熱処理)、真空浸炭、歪み極小熱処理技術、PVDコーティング、アトム窒化



\ VOICE /

従業員の声

賃金の引上げは非常にありがたく感じており、昨今の物価上昇で生活も厳しい状況なので助かっています。やはり賃金が上がらないよりは上がった方がモチベーションも上がりますし、モチベーションが上がることで仕事もはかどると思います。今は仕事もプライベートの面でも充実しています。

総務部 次長 湯本さん(品質管理、庶務等を担当)

賃上げにより従業員のモチベーション維持

従業員にモチベーションを保って働いてもらうためには、賃金の改善が必要であると常々感じていた。この課題を解決するため、IoT化を進め従業員の作業負担を軽減しながら生産性向上に取り組み、内部留保を従業員の賃金等に還元。令和4年4月に3.5%程度の賃金引き上げを実施した。賃上げにより会社が求めていた年代の正社員を2名採用できたほか、離職者もなくなるという成果が得られた。

補助金や産学官連携を活用した技術開発

中小企業が独自の技術開発部門を持つことは容易ではない。岡谷熱処理工業では、経済産業省の補助金を活用し、産学官連携による「歪み極小化熱処理技術」等の独自技術の開発を行ってきた。また、IoTによる炉の遠隔監視や受注関連業務のOA化等により、生産性向上の取り組みも進めている。さらに、現場の技術者が培ってきた技術を次世代にどう継承していくのか、新たな課題も見えてきた。

従業員や取引先、地域の信頼関係を大切に

同社には労働組合がないため、滝澤社長(令和4年12月取材当時、現在は会長)自らが年2回全従業員との個別面談を行い、従業員の本音の声に耳を傾けている。社長と従業員との信頼関係は厚く、コミュニケーションもうまくとれている。「従業員、取引先やステークホルダー、そして地域と共に存ずることが会社にとって一番大切。信頼関係の構築が結果として会社を強くしていってくれる」と語る。

栽培ハウス内の環境を自動調整するシステムを導入 作業の省力化と増収を両立し賃金を引上げ

海上自衛隊にいた平岡代表と友人が、農業に魅せられて設立。普通のものを普通の価格で安定供給することをモットーとしている。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表者／平岡 誠
- 本社所在地／山口県岩国市由宇町
- 従業員数／16名
- 設立／2019年12月
- 資本金／600万円
- 事業内容／イチゴ・サツマイモの生産・販売



作業の省力化と増収を両立し賃金を引上げ

農業に従事する人口が減少している中、ビジネスとして成り立つ農業の在り方を模索し続けてきた。その一環として厚生労働省の業務改善助成金を利用し、これまで人の手で行っていたビニールハウスの環境制御を自動化する環境制御システムを導入。これによりイチゴの生育環境が安定・良好化し、令和3年9月にパートタイム従業員15人の時間当たり賃金額を30円引き上げることができた。

事業の再現性・安定性を高め業績が向上

環境制御システムにより、生育環境が均質化・最適化され、数ヶ月先までどれくらいの生産量が確保できるか見通しが立つようになった。品質や生産量が安定すれば供給の安定にも繋がり、また、安定供給を付加価値として、価格転嫁も積極的に進めている。システムの導入後、業績は12%程度向上し、システムの導入費と賃金引上げによる人件費の増大分をまかなうことができている。

継続的な賃金引き上げのための取り組み

今後も賃金の引き上げに取り組んでいくために、業績が良い時に利益を貯め込むようなことは控え、積極的に従業員に還元していく考えだ。その結果、仕事へのモチベーションが高まり、生産性も向上し、会社との連帯感も強くなっていくことが理想的である。一方で、事業を拡大していくために、作業の省力化・効率化を進めながら、収穫量を増やし業績の向上に取り組んでいく。

5年で平均基本給2倍を掲げ、賃上げの好影響を背景に社員の意欲向上と将来に向けた人材を育成

さらなる高みへと進化し続ける純米大吟醸酒「獺祭」。美味しさにこだわり抜いた徹底的な品質の追求で世界に挑む。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表者／桜井 一宏
- 本社所在地／山口県岩国市周東町獺越
- 従業員数／240名
- 設立／1948年
- 資本金／1,000万円
- 事業内容／獺祭の製造及び販売



\ VOICE /

従業員の声

賃金引き上げで生活面も安定するし、美味しいに繋げていかなければという責任感が増しました。このモチベーションを忘れずに持ち続けたいと思います。



仕込みチーム 潤田さん



賃金が上がったことで、自分たちが造る獺祭の味が評価されて売れているのだということを実感しました。更に良いものを造ろうという士気が高まっています。

製麴チーム 鈴木さん

5年で平均基本給を倍増

日本酒「獺祭」で知られる旭酒造は、更なる品質向上に向けた将来への投資の一環として、賃金引き上げに取り組んでいる。同社は「5年で平均基本給を2倍」を掲げ、令和4年4月には製造部門の新入社員の初任給を月額21万円程度から30万円に引き上げた。それに先立ち、既存従業員の賃金も引き上げ後の初任給に見合う額へ改定すべく、20~30%程度の賃金引き上げを行っている。

品質を徹底追求する社員一丸の酒造り

獺祭の製造には品質の維持と向上のために膨大な人手がかけられている。単に価格を下げるとは人件費のコストカットに繋がるため、旭酒造は「良いものをより安く」という考え方ではない。世界を舞台に品質にこだわり抜いた商品を安定的に提供し、それに見合った適正な価格で取引するというのが同社の信念だ。人の手によって商品を造り上げる同社にとって人材への投資は必要不可欠なのである。

社員の意欲向上と将来に向けた人材育成

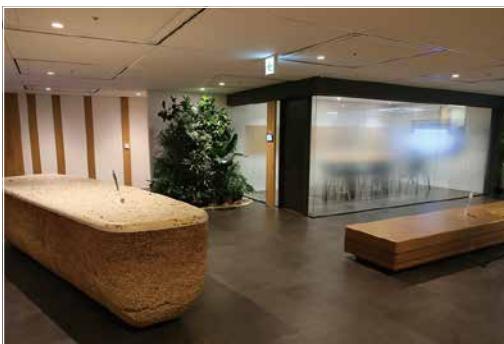
賃金が都市部の企業と肩を並べる給与額になったことの価値は大きく、社員一人ひとりがものづくりの仕事に誇りを持ち、「獺祭」の品質を追求し引き上げてくれることで、賃金引き上げのコストをはるかに上回る成果に繋がると考えている。新規採用においても採用枠の10倍程度の応募が寄せられるなど、採用競争力が向上するとともに、地域・専攻に関わらず幅広い人材の応募が得られている。

「Creator's Value1.6」を掲げ 10年間で欧米並みのクリエイター賃金を目指す

企業向けデジタルマーケティングやDX関連事業を支援するプロフェッショナル人材サービス。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／剣持 忠
- 本社所在地／東京都中央区晴海一丁目8番10号 晴海アイランドトリトンスクエアオフィスタワーX37階
- 従業員数／2,290名(2022年9月末時点)
- 設立／1995年6月26日
- 資本金／10億1,600万円(2022年9月末時点)
- 事業内容／デジタルマーケティング事業



IT人材確保とクリエイター価値向上を目指して

2022年4月から全社員を対象にベースアップと2%強の定期昇給率引き上げなどを実施。これは、2030年までに基準年収を欧米並みの1.6倍に引き上げることを目指す「Creator's Value1.6」に基づいており、2020年に全社員7,000円のベースアップを、2021年にベースアップと共に初任給2万2千円アップを行っている。賃上げの継続はIT人材の確保が目的だが、デジタルクリエイターの価値向上という同社の社会的使命でもある。

スキル向上に見合った値上げと間接経費削減を原資に

社員の市場価値向上を背景とした値上げと、会社規模拡大による間接経費削減の両輪で賃上げの原資を確保している。値上げを継続するには、クリエイターのスキル向上を継続する必要があるが、同社は、20人～100人が所属する十数個のカンパニーをつくり、専門スキルの採用・育成をスピーディに進めている。また、業務領域をDX事業等のより付加価値の高い技術・サービスに移行することで増収を実現。カンパニーの事業領域は「デジタルマーケティング支援」「システム開発サービス」といったWebマーケティングにとどまらず「医療業界向けDX支援」等多岐に進出している。

高度な付加価値領域に進出し、競争力を強化

現在、中途採用市場は非常に活況で、IT人材は奪い合いの様相を呈しているが、賃上げは同社の採用を有利にしている。とくに、地方採用において、全国一律の給与テーブルとしている同社の賃金は、地方の相場より10%程度高く、地方での採用競争力は明らかに強い。また、同業界の離職率約20%に比較して、同社は10%弱と格段に低い。今後、より付加価値の高い技術・サービス領域に進出し、成果に結びつけ、「1.6倍」の賃上げ実現を目指す。

収益性改善を背景に、その一部を賃金に還元 優れた人材獲得に成果

バス、鉄道、モノレール、船舶等の運輸部門の子会社を有する交通・観光事業の持株会社。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役グループCEO／松本 順
 - 本社所在地／東京都千代田区丸の内
 - 従業員数／5,600名
- ※グループ8社合計(2022年3月現在)
- 設立／2009年3月16日
 - 資本金／3億円、資本剰余金13.5億円
(2010年4月1日)
 - 事業内容／交通・観光事業の持株会社



従業員の確保とモチベーション向上のために実施

同社グループでは、生産性向上を通じて労働分配の強化に尽力。優れた人材の確保を目指して、グループ全8社の人事評価制度の共有化に取り組み、定期昇給率を引き上げ、2~3%の昇給率を実現した。「社員やその家族の幸せのために精進し力を尽くす」というグループ方針のもと、チャレンジを続けることでグループ全体の収益は、厳しい事業環境のなか微増(感染症の影響を除く)。こうした生産性向上の好循環が社員のモチベーションアップに繋がっている。

IT設備投資をはじめ様々な取り組みを実施

バスルートやダイヤの改善、マーケティングの工夫、さらに貨客混載バスの導入などの取組みで収益性を改善し、賃金に還元している。利用者減少は地方都市の公共交通事業者にとっての課題。同社はバスの自動運転システムやキャッシュレス決済などデジタル化への対応をいち早く進め、業務の効率化と安全確保を優先したサービス品質の向上を図る一方で、近隣学校での「バスの乗り方教室」や「通学定期券の買い方」を開催する等の地道な営業活動も推進している。

社員の離職率低下、求める人材獲得にも成果

事業収益の増加は、賞与を通じて従業員にリターンされる。営業・マーケティング活動や新しいサービスの導入により収益が向上すれば自分たちに還元されることを従業員は理解している。また、職場の問題や改善策を会社に提案していく(無記名可)施策も行う等、職場風土や環境改善にも積極的に取り組んでいる。会社のビジョンに共感し、交通事業・観光事業の経営改革や営業企画に挑みたいという人材の確保にも成果が出ている。

コロナ禍の厳しい事業環境の中 継続的な賃上げに取り組む

大正7年開業の老舗旅館。宿泊のみならず、日帰り、宴会、婚礼の利用客に100坪の庭園と温泉・料理の魅力を提供。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／宮崎 知子
- 本社所在地／神奈川県秦野市
- 従業員数／43名(正社員21名)
- 設立／1918年(大正7年)
- 資本金／1億円(資本準備金9,000万円)
- 事業内容／旅館「鶴巻温泉 元湯 陣屋」の運営



就労意欲維持のために賃上げに取り組む

コロナ前には及ばずとも徐々に好調の兆しが見えてきた状況を背景に、同社は2022年10月に最低賃金額改定のタイミングで若手社員の基本給を33%、さらに全パート社員の時給を平均3.3%(最大14.5%)引き上げた。厳しい事業環境の影響により早期実現はできなかったものの、来たる2023年には全社員のベースアップと賞与の支給を行う計画としている。併せて、離職率低下のため週休3日制とし、働き方改革、多様な働き方を視野に入れた取組みも行っている。

様々な収益力向上策を進め原資を確保

旅館業務の全てを一括管理できるシステム「陣屋コネクト」を自社開発し2008年から運用。これにより業務効率を格段に上げることができた。また、陣屋は自社サイトからの予約率が95%と他の旅館・ホテルより圧倒的に高いことからOTA(Online Travel Agent)での販売をやめ、その手数料をなくすることで収益率を上げている。さらに、創業100年超の老舗の価値を生かし、人生の節目に利用してもらえる施設を目指す。婚礼商品の開発等20年後の顧客獲得につながる様々な取組みを進めている。



サービス品質維持には従業員の定着が不可欠

人材確保の難しさは、旅館・ホテル業界全体の課題となっているが、同社にとってこの課題は大きい。高級化路線を進めてきた旅館陣屋には、現在の宿泊客単価約5万円に見合うサービス提供と気遣いができるスタッフが欠かせないが、従業員が定着しないと品質の高いサービスを維持できない。このため、離職を防ぎ、モチベーションを維持するためには、賃上げが必要であると考え、今後も様々な収益力向上策を進めながら賃上げを継続していく姿勢だ。



真似のできない仕事というプライドを 価格転嫁と生産性の向上につなげる

業務用大型車両の整備・修理、荷台のカスタマイズなどで実績を重ねながら、さまざまな取り組みで作業効率化と恒常的な賃上げを目指す。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／渡邊 修士
- 本社所在地／新潟県新発田市
- 従業員数／13名
- 設立／1980年
- 資本金／1,000万円
- 事業内容／大型自動車修理、油圧機器修理、中古車・部品販売、レンタカー業務



価格転嫁とみなし残業導入で賃上げを実現

常態化していた長時間労働と悪化していた業績改善のため、まず顧客への価格転嫁を実施した。他に手がけられる業者がほとんどいない強みもあり、価格転嫁後も仕事が途絶えることはなかった。さらに、月次決算が黒字であれば時間外労働時間が30時間に満たなくても次月に30時間分の時間外労働の割増賃金額を支給する「弘新みなし残業制度」を導入した。このふたつの取り組みが功を奏し、2018年4月に22%の賃上げ実施に至った。

賃上げに向けた作業効率化のための取り組み

同社は、一つの仕事にかかる作業目安時間と実際の時間がひと目で分かる、独自の「標準作業時間」を設け、そのデータを従業員と共有している。従業員にとって効率アップへの踏み台としてだけでなく昇給と賃上げへの励みにもなっている。また、部品の検索、発注など、さまざまな情報共有のために全従業員にタブレット端末を支給したほか、スムーズに連絡を取り合えるようインカムを採用するなどICT化にも取り組んだ。

賃上げの好循環、そして恒常的な賃上げへ

同社の信条は「誇りと創造」。従業員全員が「自分たちの仕事が他には真似のできないもの」というプライドがあるからこそ、多くの取り組みが功を奏したのだろう。この自信が、価格転嫁や作業効率化へつながり、業績を向上させ、賃上げにつながるという好循環の源となった。今後も新規事業などの開拓を進め、収益を還元することで恒常的な賃金アップを目指す。

労働組合との密な対話から従業員の状況を捉え、タイムリーな施策を講じ組織全体の活性化に繋げる

より「安全・安心」で「快適・便利」なサービスやシステムを創造し、それらを統合・融合して新しい社会システムを提供。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／尾関 一郎
- 本社所在地／東京都渋谷区神宮前1-5-1
- 従業員数／
(セコム株式会社単体)16,279名(2022年3月末現在)
(セコムグループ全体)64,421名(2022年3月末現在)
- 設立／1962年
- 資本金／664億円(2022年3月末現在)
- 事業内容／セキュリティ事業を中心に、防災事業、メディカル事業、保険事業、地理空間情報サービス事業、BPO・ICT事業を展開



\ VOICE /

労働組合委員長の声

今般のベースアップは、急激な情勢変化への対応として、社員のエンゲージメント向上に好影響をもたらす経営判断であり、さらなる組織の活性化に期待しています。



セコムライブリーウニオン 中央執行委員長
伊藤 芳雄さん

柔軟な対応で急激な物価高騰から従業員を守る

近年の急激な物価上昇は国民の生活に大きな影響を及ぼしている。そこで同社は従業員の生活への不安を払拭するため、2022年4月に3,000円のベースアップを組合員約14,000人に対して実施した。また2022年秋、さらなる物価上昇による社員生活への影響を知った尾関社長は、同年11月に2023年4月の改定を一部前倒しする形で2,000円のベースアップを決定。グループ会社もこれに追随した。

労働組合と協議し従業員の思いを正確に把握

労使の協議体として、社長をはじめとした人事・業務の担当役員・責任者と労働組合(セコムライブリーウニオン)が参加する「セコム社員中央審議会」を設置し、月1回定期的に開催。追加分を含めると年14回開催している。綿密な協議を行うことによって現場の声を早く正確に拾い上げ、会社の施策や課題の解決に活かしている。今般のベースアップも社長が直接聞き取り、直ちに実施を決定した。

お客様へ安全・安心をお届けするために

同社の就業規則第一条には「会社の発展と社員の向上は一体不可分」という言葉が謳われており、これは「お客様に安全・安心をお届けし続けるためには、従業員の生活が安定していることが極めて重要である」という考え方方に繋がっている。今般のベースアップもその一環であり、同社では引き続き労使の対話を深め、人材がいきいきと活躍できる会社の在り方、従業員の在り方を今後も模索していく。

業務改善助成金を活用した賃上げで 人材を確保し、老舗の技術と品質を伝承する

水産の地・下関吉見地区で1938年に創業。
人手不足を補い、新たな人材確保のために
業務改善助成金を活用し賃上げを実現した。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／佐藤 大元
- 本社所在地／山口県下関市
- 従業員数／50名(パート従業員40名)
- 創業／1938年
- 設立／1951年
- 資本金／1,000万円
- 事業内容／食料品製造業



業務改善助成金を活用し賃上げを実施

創業85年の伝統的な味と技術の継承には人手に頼る部分が大きい。そのためには従業員の離職を防ぎ、新しい人材を確保しなければならない。そこで2021年度の業務改善助成金の申請を機に、パート従業員の事業場内最低賃金(時間額)を91円引き上げた。また、長期間勤務のパート従業員にはそれぞれに応じて上乗せし、不公平感を生じさせない賃金バランスとした。その結果、とくに長期在籍しているパート従業員から感謝の声が聞かれたほか、60歳代以上のパート従業員の応募者が増えた。

新機械導入で生産性向上

業務改善助成金を活用して自動包装機械を導入した。これによって賞味期限の日付変更がタッチパネルで素早く誰にでもできるようになった。さらに、慣れと勘を要していた包装フィルムの張り具合や位置合わせなどの微調整も容易となって時間のロスが減少しただけでなく、オペレーターのストレスもかなり軽減され、生産性向上に大きく貢献することとなった。

技術と品質を継承し継続的な賃上げを

同社は原材料高騰によるコストを価格に転嫁したが、売り上げには影響がなかった。それは「技術」と「品質」によるものだ。だからこそ、それを受け継ぐ人材確保は重要な課題であり、そのためには、パート従業員の時間額と正社員の初任給を引き上げることが必要だ。それを基礎に従業員のモチベーションを高め、生産性向上に繋げられれば、継続的な賃上げが実現できる。地域の食文化の担い手としての自負があるからこそ取り組みだ。



助成金活用と高付加価値商品の開発で 賃上げ継続を目指す

生活雑貨の企画・製造・販売。ショップ、ECサイトでの直販のほか全国の百貨店やカタログギフト、海外企業にも商品を卸している。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／岡見 宏之
- 本社所在地／東京都江東区
- 従業員数／13名
- 設立／2012年
- 資本金／350万円
- 事業内容／生活雑貨の企画・製造・販売



製造スタッフのモチベーション向上のために

2020年5月に陶磁器製造に従事するアルバイト・パート社員7名の時給を1,041円から1,131円に一律90円アップした。子育て中の時短勤務者が多く、それまで思うように賃上げができなかつたが、専門性を求められる製造業務に見合った賃金額にしたいと考え賃上げを実施。同社の全食器を自社製造しているため、製造スタッフのモチベーションは生産性向上に直結する。今後、スタッフの専任化等の体制改善も進めるという。



助成金・貸付制度の活用と価格転嫁で原資確保

同社は、業務改善助成金を活用し、陶磁器の型をつくる機械と電気窯を購入。手作業だった型づくりを機械化、焼きを倍増する等して製造数増を効率的に実現した。しかしながら、折からの原材料・燃料費の高騰に地代上昇が重なり、売上の伸び分を賃上げ原資に充てることが困難となり、2022年8月に一部商品の値上げに踏み切った。併せて国と江東区の資金貸付制度も活用し、賃上げ原資を確保することができた。

高付加価値商品の開発に取り組む

小規模経営の同社が賃上げを継続するには、業務効率化だけでは限界がある。そこで同社は、単に販売数を増やすだけでなく、高付加価値商品の開発が必要と考え、異業種とのタイアップやOEM受注等、これまでの事業の枠組みを超えた取り組みを積極的に進めている。同時に、助成金を活用し購入した設備の稼働にはまだ余力があることから、当面はこの設備をフル稼働させ、商品の値上げも実施しながら賃上げの継続に取り組んでいく。



経営上の具体的な数字と働く環境の整備によって 効率よく創出された原資を賃上げに反映

産業用・民生用電気機器の製造・販売など
の実績をもとに労働組合と折衝、働き方改
革などによる生産性向上を原資に賃上げ
を実行。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役会長／河村 幸俊
- 本社所在地／愛知県瀬戸市
- 従業員数／1917名
(国内グループ 2022年3月31日現在)
- 設立／1929年11月(創業1919年8月)
- 資本金／18億340万円
- 事業内容／受配電設備、屋内配線器具の製造販売



経営上の具体的な数字をもとに一律に賃上げ

2020年4月に正社員の基本給を平均831円(0.3%)一律
にアップし、初任給も高校卒～大学院卒まで5,000円から
15,000円の範囲でアップした。それまでは、会社の業績、社
会の状況などを鑑みながら労働組合との折衝で決めていた
が、業績のみならず、コスト・売り上げ・利益など経営に関する
具体的な数字をもとに労働組合と協議し、ベースアップ
を決定する方式に変更した。

生産性向上を賃上げの原資につなげる

働き方改革による生産性向上の成果も大きく影響してい
る。例えば、全国約60カ所の拠点にあった1,400台の固定
電話を撤廃し、スマートフォンに切り替えた。これにより、工
場などの敷地の広い拠点で発生していた館内放送による電
話の取り次ぎや、組織替えのたびに必要だった電話回線工
事がなくなり、年間約1,100万円という費用の削減に結びつ
けた。これらの成果はすべて賃上げの原資となった。

充実の福利厚生制度で働く意欲をサポート

食堂の環境整備にも力を入れた。全国の6工場、海外の3拠
点すべてに食堂を設置し、おいしく、安く、豊富なメニューを
提供している。また、独自の健康休暇、家族休暇の設定、出
産一時金、子どもの小・中・高入学時の祝い金の支給など、
充実した福利厚生制度は、生産性向上の原動力となる「従
業員のモチベーションアップ」をサポートし、ひいては賃上
げの原資となる利益の改善につながっている。

情報共有、データ管理のデジタル化、DXで 生産性向上と賃上げの好循環を実現

産業ガス、石油化学プラント設備、医薬・食品関係向けサニタリー配管を手がけ、3DCADも導入して更なる生産性向上に取り組む。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／松木 一博
- 本社所在地／岡山県倉敷市
- 従業員数／70名
- 設立／1977年11月
- 資本金／2,000万円
- 事業内容／プラント配管、各種設備の設計・製作・設置工事



作業の効率化、見える化で生産性をアップ

幅広い分野で設計から製造、工事まで手掛ける同社にとって、生産性向上の鍵となるのはデジタル化・DXだ。申請書類、承認書類、報告書類などのさまざまなデータ管理や社内外での情報共有をクラウド上で行えるシステムを導入。原価管理ソフトによる業績の見える化や約30台のタブレット端末を従業員に支給して効率化を図るなど、「攻め」の姿勢で生産性向上の取り組みを推し進めてきた。その結果、2022年8月に月の基本給を一律8,000円引き上げた。これには、最近の物価高による従業員の負担を減らす目的もあった。

従業員の「やる気」を後押しする社風

事業の性格上、多岐にわたる各種資格が必要とされるが、その取得に関わる費用は同社が負担する。取得した資格に応じて年月をかけてきめ細かく設定してきた手当の支給は、従業員の「やる気」を後押ししている。また、従業員同士の交流も「やる気」を生み出す要素の一つだ。例えば、同社では食堂を利用して不定期ながら交流の場を設けている。社長と従業員がテーブルを挟んで、そうめん、豚汁、社長手作りの牛すじカレーなどの昼食を楽しむ。こうした和気あいあいの雰囲気作りも従業員の働く意欲の向上につながっている。



\ VOICE /

従業員の声

去年の8月に給料が上がったときはとてもうれしかったです。今、秘書検定と全商簿記1級を持っていますが、当社では資格手当がいただける制度があるので、次は日商簿記の資格を取りたいと思って、仕事に励んでいます。



経営管理部経理担当
やまがみ なな
山上 寧々さん

生産性向上と賃上げの好循環

賃上げがメディアやニュースで流れれば、従業員は「うちの会社はどうなんだろう」という意識を持つ。そこで、他社より早く上場企業並みの早さで賃上げを実行した。その結果、従業員の働く意欲の向上へと結実し、更なる生産性向上に結び付くという好循環を生んでいる。また、新卒採用を強く押し進めるために地元のJ2サッカーチームのスポンサーになり、高校生へのブランディングを積極的に行っている。継続的な生産性向上と賃上げの好循環のため、これからは、人への投資、従業員ファーストも大きなテーマとなっていくと松木一博社長は語る。

巣ごもり需要の高まりによる業績アップと助成金活用による業務改善により、賃金を引上げ

料亭のごだわりの味を活かして食品ギフトや炊き込みご飯の素などを製造し、百貨店、おみやげ、ECなどにより販売している。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表者／浅田 久太
- 本社所在地／石川県金沢市南塙町
- 従業員数／約40名
- 設立／2000年2月
- 資本金／1,000万円
- 事業内容／食品製造業(食品ギフト・炊き込みご飯の素、レトルト食品他)



業績アップを背景に賃上げ、人材確保に効果

コロナ禍における巣ごもり需要の高まりで一般家庭での消費が増え、業績がアップしたことを背景に、令和4年4月にパートタイム従業員の時給を30円引き上げた。また、パートタイム従業員以外の賃金も、例年の定期昇給に額を上乗せする形で、給与総額を2.9%引き上げた。今回の賃上げには人材確保の狙いがあり、周辺企業に負けない賃金水準にすることで数年ぶりにパートタイム従業員の採用に繋がった。

助成金活用で業務を効率化、有休取得率も向上

生産性の向上も賃上げの原資に繋がると考え、設備投資による既存事業の効率化に着手。業務改善助成金を活用して導入した機器により、作業効率が大幅に向上した。ベテランの従業員に依存せずに効率的に業務を進めることができるようになったことで、従業員がお互いの仕事をカバーし合える環境が整ってきた。その結果、年次有給休暇の取得率が向上するという、うれしい相乗効果もあった。

更なる賃上げを目指し、積極的に従業員に還元

賃上げも大切であるが、長期的な経営の展望を踏まえると施設・設備の更新も欠かせず、困難な舵取りを迫られることもある。そこで同社は既存事業を会社の屋台骨と捉え、更なる業務改善や原材料価格の高騰を適切に価格転嫁したり、販路の拡大などを進める。浅田社長は、様々な取り組みを進め得た利益は、可能な限り積極的に従業員に還元するとともに、従業員がより働きやすい環境を構築したいと語る。

働きやすい職場の環境作りを実現するため、労働条件の改善に向けた賃上げ等に取り組む

岡山県に本部を置き、大阪府、千葉県で介護福祉事業を展開。「最良の職場環境の構築」という理念のもと労働条件の改善・賃上げに取り組んでいる。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表者／理事長 阿部 泰士
- 法人本部所在地／岡山県井原市東江原町
- 従業員数／247名
- 設立／2001年
- 基本金／1.6億円
- 事業内容／社会福祉事業（第一種社会福祉事業・第二種社会福祉事業・公益事業）



VOICE /

職員の声

物価が上昇する中で賃金を上げてもらい助かっています。ひとり親手当や住宅ローン手当もあり、さらに子供の進学を支援する制度も作っていただき、夢に向かうことができるは素晴らしいことだと思います。



清原さん



高岡さん

この施設で働きはじめて10年くらいになりますが、風通しのよさをとても感じています。自由にお話させてもらっているなと感じますし、賃金も少しづつ上げてもらっているのを感じています。

労働条件の改善に向けた賃上げ等を実施

介護の質の向上の第一歩として「最良の職場環境の構築」を理念に掲げる同法人は、働きやすい職場の環境作りに力を注いでいる。賃上げの取り組みもその一貫だ。令和3年4月に正職員の業務手当を2,000円、1回あたりの夜勤業務手当を1,000円、勤続給を400円引き上げ、併せてパート職員の時給引き上げも実施。さらに、コロナ禍の中、感染症予防対策に努めた職員への労いを込め、全事業所職員に対し総額約1,400万円の特別感謝金を支給。設備機器の導入で職員の負担軽減に繋がる業務効率化の取り組みも進めている。

ボトムアップで風通しのよい職場作り

コロナ禍で集まることが制限された状況の中、無記名アンケート形式で改善事項を収集しているが、働きやすい職場作りのきっかけはそれだけではない。例えば、同法人に多く在籍しているシングルマザー・シングルファザーの「1人分の給料で子供を育てるのは大変」との声を受け、ひとり親の職員を対象とした「ひとり親支援手当」を創設するなど、職員の相談や要望に応える職場環境を整えている。

選ばれる事業所、選ばれる施設を作るために

取り組みの成果として求人応募者が増加したほか、Uターン人材の確保にも繋がった。離職者も少なく、また育児休業からの復帰率も100%を継続しており、人手不足感はないという。「職員への還元が介護の質の向上に、ひいては利用者の生活の向上に必ず繋がることを確信している」と語る林常務理事は、今後も職員への還元を続け「みずき会を利用したい」と思ってもらえるよう取り組んでいく考えだ。

賃金引き上げ 特設ページを開設！

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

MENU 1

賃金引き上げに向けた
取り組み事例の紹介

MENU 2

地域・業種・職種ごとの
平均的な賃金検索機能

MENU 3

賃金引き上げに向けた
政府の支援策の紹介



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。

検索手順

①「都道府県」を選択 ▲▲県

都道府県ごとの平均的な賃金額が表示されます。

②「業種」を選択 ▲▲業

①で選択した都道府県における「業種」別の平均的な賃金額が表示されます。

A県 B業	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	374.0	2,299	1,381.4
~19歳	185.2	1,127	134.3
20~24歳	218.6	1,341	399.7
25~29歳	255.8	1,573	845.7
30~34歳	299.2	1,835	1,037.8
35~39歳	353.1	2,175	1,348.2
40~44歳	393.7	2,410	1,428.4
45~49歳	409.5	2,507	1,605.1
50~54歳	460.4	2,824	1,910.8
55~59歳	496.5	3,084	2,063.5
60~64歳	331.7	2,056	963.7
65~69歳	274.2	1,703	404.1
70歳~	248.8	1,533	248.1

③「職種」を選択 ▲▲従事者

①で選択した都道府県における「職種」別の平均的な賃金額が表示されます。

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	41.5歳	278.1	1,665	685.6
金属工作機械作業従事者	44.7歳	311.2	1,831	921.5
金属プレス従事者	42.4歳	294.7	1,754	840.6
板金従事者	41.7歳	299.6	1,688	478.5
金属彫刻・表面処理従事者	44.5歳	230.5	1,401	385.2
その他の製品製造・ 加工処理従事者(金属製品)	41.4歳	296.7	1,849	573.8

④「短時間労働者」の平均的な賃金額 ▲▲業

①で選択した都道府県における「短時間労働者」の平均的な賃金額が表示されます。

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	1,726	B業	1,395

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック▶

<https://www.saiteichingin.info/chingin/>



業務改善助成金

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などを行う場合、その設備投資などに要した費用の一部を助成します。

事業内最低賃金の
引き上げ



設備投資等
機械設備導入、コンサルティング、
人材育成・教育訓練など

業務改善助成金
を支給

※なお、事業場内最低賃金の引上げや設備投資等は、これから実施するものが対象となります。

対象となる事業者

- 中小企業・小規模事業者であること
- 申請する事業場の事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内であること

支援内容

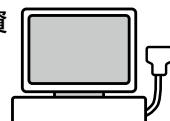
設備投資などに要する費用に助成率を乗じた金額を、助成上限額の範囲内で支給します。助成率は引き上げ前の事業場内最低賃金額に応じ、助成上限額は最低賃金の引き上げ額及び最低賃金を引き上げる労働者の数に応じて変わります。詳しくはホームページをご覧ください。

活用例

- 地域別最低賃金が900円
- 事業場内最低賃金を910円から970円にUP
→事業場内最低賃金が910円なので
助成率は4/5
- 労働者7人の最低賃金引上げを実施
→60円コース・7人以上の区分で
助成上限額は230万円



- 300万円の設備投資の実施(POSレジシステムの導入)



設備投資費用 助成率
300万円 × 4/5 = 240万円

助成上限額を
超えているため

業務改善助成金
230万円支給

※設備投資費用に助成率をかけた金額が助成上限額の範囲内となった場合は、設備投資費用に助成率をかけた金額が支給されます。

【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

【助成対象経費の例】

設備投資	●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	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	店舗改装による配膳時間の短縮

※一部の特例事業者は、一定の要件を満たす乗用自動車やPC、関連する経費なども対象。(詳細はホームページ参照)

【助成上限額】

引き上げ 労働者数	引き上げ額			
	30円コース (30円以上)	45円コース (45円以上)	60円コース (60円以上)	90円コース (90円以上)
1人	30万円(60万円)	45万円(80万円)	60万円(110万円)	90万円(170万円)
2~3人	50万円(90万円)	70万円(110万円)	90万円(160万円)	150万円(240万円)
4~6人	70万円(100万円)	100万円(140万円)	150万円(190万円)	270万円(290万円)
7人以上	100万円(120万円)	150万円(160万円)	230万円	450万円
10人以上(※)	120万円(130万円)	180万円	300万円	600万円

※10人以上の上限額区分は特例事業者(詳細はホームページ参照)のみ対象。

※()内の助成上限額は事業場規模30人未満の事業者のみ対象。

お問合せ・申請先 支給手続のご相談は最寄りの労働局または業務改善助成金センター、働き方改革推進支援センターへお問い合わせください。申請先は、事業場が所在する都道府県の労働局になります。

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き上げを行った場合、その増加額の一定割合を法人税額(又は所得税額)から控除できる制度です。

適用対象：青色申告書を提出する中小企業者等

適用期間：令和4年4月1日から令和6年3月31までの間に開始する各事業年度
(個人事業主は、令和5年から令和6年までの各年が対象)

必須要件

雇用者全体の給与等支給額が
前年度比で2.5%以上増加

▶ **30%税額控除**※

または

雇用者全体の給与等支給額が
前年度比で1.5%以上増加

▶ **15%税額控除**※

追加要件

教育訓練費が
前年度比で10%以上増加

▶ **+10%税額控除**※



※税額控除額の上限：法人税額又は所得税額の20%

詳細はこちら▶ 中小企業向け賃上げ促進税制ホームページ
<https://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/zeisei/index.html>

中小企業向け賃上げ促進税制

検索



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)の引き上げに取り組む
中小企業・小規模事業者に対して、設備資金や運転資金を低金利で融資します。

対象となる方

事業場内最低賃金を2%以上引き上げる方。

支援内容

■**貸付限度額** 中小企業事業：7億2,000万円(※)

(うち長期運転資金2億5,000万円)

(※)特別利率①の限度額:2億7,000万円

国民生活事業：7,200万円(うち運転資金4,800万円)

■**貸付利率** 特別利率①(基準利率から0.4%引き下げ)

■**貸付期間** 設備資金20年以内(うち据置期間2年以内)

(長期)運転資金7年以内(うち据置期間2年以内)

お問合せ先▶ 日本政策金融公庫

電話:0120-154-505

働き方改革推進支援資金

検索

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企業内でのキャリアアップを促進するため、
正社員化、待遇改善の取組を実施した事業主に対して助成します。

対象となる方

雇用保険適用事業所ごとに有期雇用労働者等のキャリアアップに取り組む者を
「キャリアアップ管理者」として配置し、事業主が作成する「キャリアアップ計画」に基づき、
以下の①～⑥までのいずれかを実施した事業主。

- | | |
|--------------|-------------------|
| ① 正社員化コース | ④ 賃金規定等共通化コース |
| ② 障害者正社員化コース | ⑤ 賞与・退職金制度導入コース |
| ③ 賃金規定等改定コース | ⑥ 短時間労働者労働時間延長コース |

支援内容

※上記のうち、③賃金規定等改定コースについて

有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定等を3%以上増額改定し、
その規定を適用した事業主に対して、下記の額の助成を行います。

【助成率】

(1人当たり)

3%以上5%未満増額改定した場合	5万円
5%以上増額改定した場合	6万5,000円

- 1年度1事業所当たり100人までは複数回の申請ができます。
- 職務評価を行った上で賃金規定等を改定した場合は、助成額の加算が受けられます。
- 中小企業以外の場合、助成額は上記の2/3程度となります。

お問合せ先▶ ご相談及びお手続きは、都道府県労働局のほかハローワークにて承れる場合もございますので、管轄の都道府県労働局へお問い合わせください。

キャリアアップ助成金

Q 検索



この他にも様々な支援策があります。
詳しくはこちらから



