

長時間労働の抑制・年次有給休暇の取得促進等のワーク・ライフ・バランスの推進

1 目指す姿

長時間労働の削減、及び生産性の向上。
月60時間を超える時間外労働の割増賃金率引き上げ適用についての周知徹底。また、年次有給休暇の取得促進を図る。

2 労働局が実施する施策内容

- 長時間労働が疑われる事業場に対して監督指導を実施する。
- 令和6年4月から、医師、自動車運転者、建設事業に時間外労働の上限規制が適用されることから、関係団体と連携した周知広報等を実施するとともに、関係行政機関と共同で企業を対象とした説明会を実施する。特に、2024年問題が課題になっている自動車運転者については、発着荷主に対し長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等を要請する。
- 令和5年4月から、中小企業について月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられたことから、昨年度から法令の周知を集中的に行った。今年度からは監督指導における指導を徹底するとともに周知を行う。
- 山形県最低賃金は、令和5年10月14日から46円引き上げられ900円となったことから、周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行う。さらに、業務改善助成金を周知することなどにより、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。
- 年次有給休暇の取得促進に向けて年5日の年次有給休暇の確実な取得を指導する。また、毎年10月の「年次休暇有給休暇取得促進期間」を中心に周知広報を実施する。

3 参考指標

労働時間別雇用者等の推移（パートタイム労働者を含む）（抜粋）資料出所：総務省「労働力調査」

	平成16年	平成30年	令和2年	令和3年	令和4年
週60時間以上の者	639万人	397万人	292万人	290万人	298万人
	17.7%	11.6%	9.0%	8.8%	8.9%

政府目標：令和7年（2025年）までに、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下にする。

4 成果及び課題など

- ・ 令和4年度は長時間労働が疑われる406事業場に対して監督指導を実施し、法違反については是正指導を行うとともに、長時間労働の削減等について指導を行った。依然として長時間労働が認められることから、引き続き対応を徹底する。
- ・ 医療機関、運送事業者及び荷主、建設業者に対して労働時間等に関する説明会を開催した。来年度に向けて引き続き実施する。

報道関係者 各位

令和5年9月28日

【照会先】

山形労働局労働基準部監督課

監督課長 嘉副 崇夫

主任地方労働基準監察監督官 阿久津 拓也

監督主任 水無瀬 美咲

(代表電話) 023-624-8222

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和4年度の監督指導結果を公表します

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

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

対象となった406事業場のうち、184事業場（45.3%）で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、64事業場（違法な時間外労働があったもののうち34.8%）でした。

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

【監督指導結果のポイント】(令和4年4月～令和5年3月)

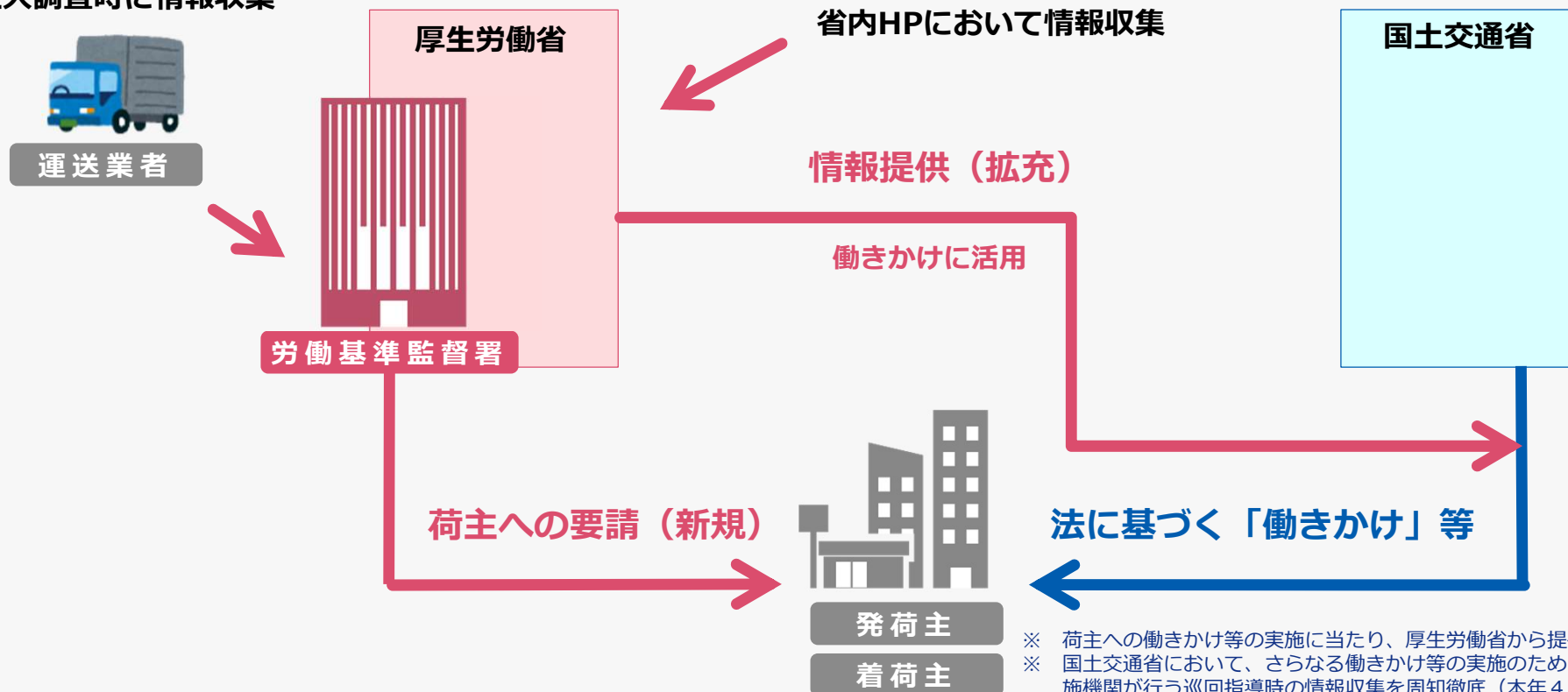
- | | |
|---|----------------|
| (1) 監督指導の実施事業場： | 406 事業場 |
| (2) 主な違反内容〔(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場〕 | |
| ① 違法な時間外労働があったもの： | 184 事業場（45.3%） |
| うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が | |
| 月80時間を超えるもの： | 64 事業場（34.8%） |
| うち、月100時間を超えるもの： | 41 事業場（22.3%） |
| うち、月150時間を超えるもの： | 8 事業場（4.3%） |
| うち、月200時間を超えるもの： | 2 事業場（1.1%） |
| ② 賃金不払残業があったもの： | 20 事業場（4.9%） |
| ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： | 88 事業場（21.7%） |
| (3) 主な健康障害防止に係る指導の状況〔(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場〕 | |
| ① 過重労働による健康障害防止措置が | |
| 不十分なため改善を指導したもの： | 161 事業場（39.7%） |
| ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： | 97 事業場（23.9%） |

労働基準監督署による荷主等への要請について（令和4年12月～）

労働基準監督署による要請（新規）

- ▶ **荷主・元請運送事業者に対し、労働基準監督署から配慮を要請**
（要請の内容）長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないよう努めること。
運送業務の発注担当者に改善基準告示を周知すること。
- ▶ 対象企業選定にあたり、**省内HPや立入調査時に収集した情報**を活用 ⇒ **国土交通省にも情報提供**

立入調査時に情報収集

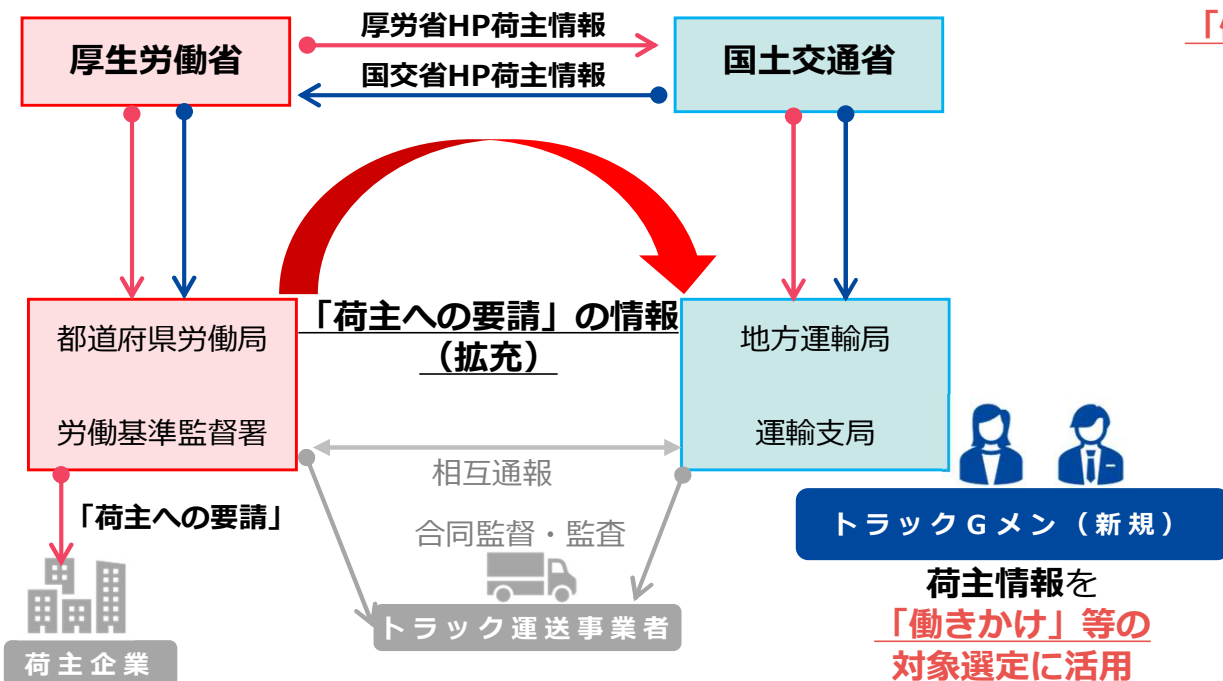


「トラックGメン」設置に伴う国土交通省との連携強化（令和5年10月～）

① 荷主情報提供の運用強化

現行の国土交通省への荷主情報提供に加え、

- 荷待ちを発生させている疑いがあることを労働基準監督署が把握し、**「荷主への要請」を実施した荷主の情報**を、広く国土交通省に提供し、**「トラックGメン」による「働きかけ」等の対象選定に活用**



③ 「標準的な運賃」の周知強化

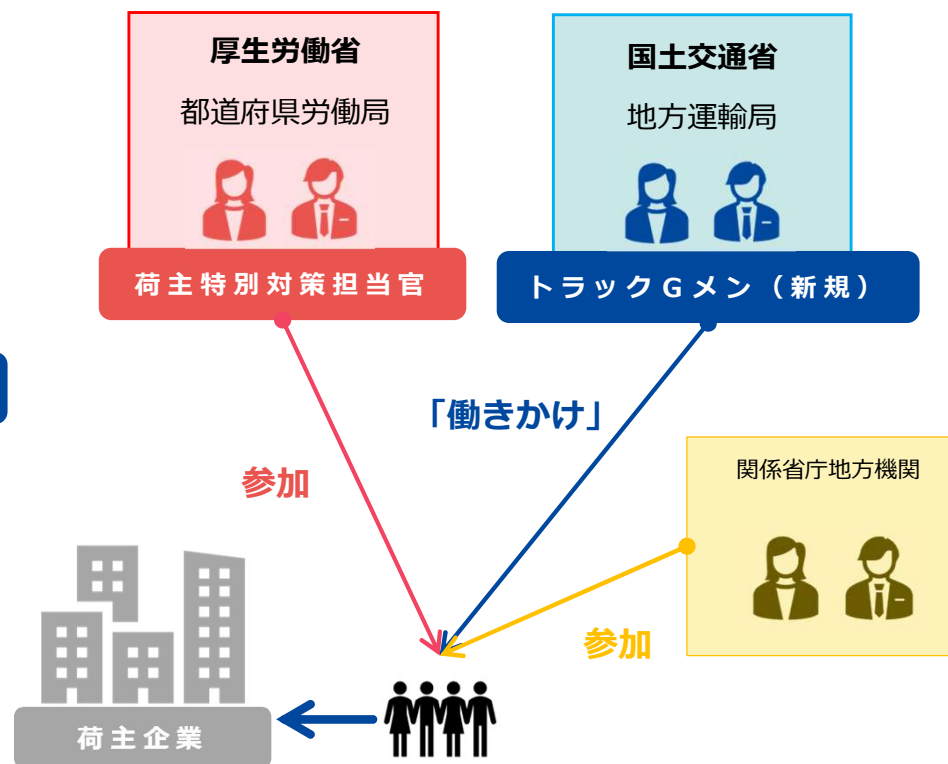
労働基準監督署が実施している「荷主への要請」の際、

- トラック法に基づく**「標準的な運賃」も周知**

② トラック法に基づく「働きかけ」の連携強化

荷主企業に対し、新たに、

- **国土交通省のトラックGメン+関係省庁が連携して、トラック運送事業者への配慮を「働きかけ」**
- 長時間の恒常的な荷待ちを発生させていること等が疑われる事案については、**都道府県労働局の「荷主特別対策担当官」も「働きかけ」に参加**



2023年4月1日から

月60時間を超える時間外労働の 割増賃金率が引き上げられます

◆改正のポイント

中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%になります

(2023年3月31日まで)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は 50% (2010年4月から適用)
中小企業は 25%

	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(2023年4月1日から)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに50%
※中小企業の割増賃金率を引き上げ

	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

➤2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

(※) 中小企業に該当するかは、①または②を満たすかどうかで企業単位で判断されます。

業種	① 資本金の額または出資の総額	② 常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
上記以外のその他の業種	3億円以下	300人以下



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



深夜・休日労働の取扱い

月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

深夜労働との関係

月60時間を超える時間外労働を深夜（22:00～5:00）の時間帯に行わせる場合、**深夜割増賃金率25%+時間外割増賃金率50%=75%**となります。

休日労働との関係

月60時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。

（※）法定休日労働の割増賃金率は、35%です。

代替休暇

月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため引き上げ分の割増賃金の支払の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。

就業規則の変更

割増賃金率の引き上げに合わせて就業規則の変更が必要となる場合があります。

「モデル就業規則」も参考にしてください。



（就業規則の記載例）

（割増賃金）

第〇条 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

- （1）1か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の1か月は毎月1日を起算日とする。
- ① 時間外労働 60時間以下・・・・・・25%
 - ② 時間外労働 60時間超・・・・・・50%
- （以下、略）

具体的な算出方法（例）

1か月の起算日からの時間外労働時間数を累計して60時間を超えた時点から50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

- 算出例
- > 1か月の起算日は毎月1日
> 法定休日は日曜日
> カレンダー中の青字は、時間外労働時間数

> 時間外労働の割増賃金率
60時間以下・・・25%
60時間超・・・50%

日	月	火	水	木	金	土
	1 5時間	2 5時間	3	4 2時間	5 3時間	6 5時間
7 5時間	8 2時間	9 3時間	10 5時間	11	12 5時間	13 5時間
14	15 3時間	16 2時間	17	18 3時間	19 3時間	20 3時間
21	22 3時間	23 3時間	24 2時間	25 1時間	26 2時間	27 1時間
28 3時間	29 1時間	30 1時間	31 2時間			

↑
法定休日労働

↑
月60時間を超える時間外労働

割増賃金率

- ◆ 時間外労働（60時間以下）

◆ 時間外労働（60時間超）

◆ 法定休日労働
- カレンダー白色部分

カレンダー緑色部分

カレンダー赤色部分
- = 25%

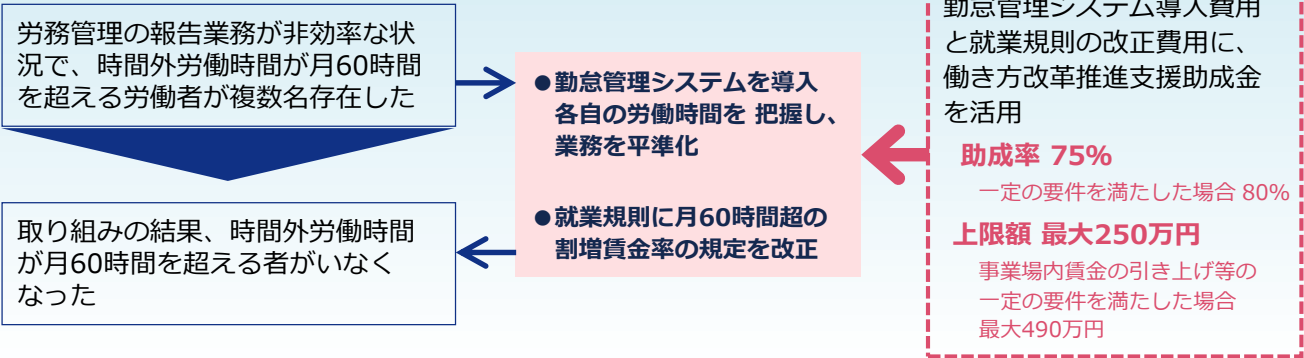
= 50%

= 35%

働き方改革推進支援助成金の活用方法（例）

「働き方改革推進支援助成金」は、働き方改革に取り組む中小企業事業主に、環境整備に必要な費用の一部を国が助成する制度です。

[活用例]



助成金のご案内

働き方改革推進支援助成金	生産性を向上させ、労働時間の縮減等に取り組む中小企業事業主に 対して、その実施に要した費用の一部を助成	
業務改善助成金	生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内最低賃金を一定 以上引き上げた場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を 助成	

相談窓口のご案内

労働基準監督署 労働時間相談・支援コーナー	時間外労働の上限規制や年次有給休暇などの法令に関する知識や 労務管理体制についてのご相談に、窓口・電話で対応・支援して います。 また、ご希望があれば、個別訪問での相談・支援も行っています。	
都道府県労働局 ・パートタイム労働者、有期雇用労働者関係 ：雇用環境・均等部(室) ・派遣労働者関係：需給調整事業部(課・室)	正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働 者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。	
働き方改革推進支援センター	働き方改革関連法に関する相談、労働時間管理のノウハウや賃金制度 等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、 社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。	
産業保健総合支援センター	医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、 産業保健の専門家が相談に応じます。	
よろず支援拠点	生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題につい て、専門家が無料で相談に応じます。	
ハローワーク	求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会な どを実施しています。	
医療勤務環境改善支援センター	医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応 じて、総合的なサポートをします。 ▶「いきサポ」で検索	

確認しよう、最低賃金!

事業者も、
労働者も、
お互いに。

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

山形県 最低賃金

令和5年
10月14日 から
時間額

900 円

前年比
46円
UP

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

WEBで
確認!

最低賃金に
関する
特設サイト



最低賃金制度

検索

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



山形労働局

検索

賃金引上げ
特設ページ

賃金引上げに向けた
支援策等を掲載しています。

賃金引上げ特設ページ

検索



中小企業事業者の皆さんへ

業務改善
助成金

最大
600万円を
助成

「最低賃金制度」は、

働くすべての人に、賃金の最低額（最低賃金額）を保障する制度のことです！

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



確認の方法は？

(※1)
確認したい賃金を時間額にして、
最低賃金額（時間額）と比較してみましょう！

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

1 時間給の場合

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{時間給} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \geq \begin{array}{|c|} \hline \text{最低賃金額(時間額)} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array}$$

2 日給の場合

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{日給} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \div \begin{array}{|c|} \hline \text{1日の平均所定労働時間} \\ \hline \text{時間} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{時間額} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \geq \begin{array}{|c|} \hline \text{最低賃金額(時間額)} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array}$$

3 月給の場合

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{月給} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \div \begin{array}{|c|} \hline \text{1か月の平均所定労働時間} \\ \hline \text{時間} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{時間額} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array} \geq \begin{array}{|c|} \hline \text{最低賃金額(時間額)} \\ \hline \text{円} \\ \hline \end{array}$$

4 上記 1, 2, 3 が 組み合わさっている場合

例えば、基本給が日給で
各手当（職務手当など）が
月給の場合

- ① 基本給（日給）→ 2 の計算で時間額を出す
- ② 各手当（月給）→ 3 の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 ≥ 最低賃金額（時間額）

(※1) 最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。

①臨時に支払われる賃金（結婚手当など）②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）⑥精皆勤手当、通勤手当および家族手当

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

使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。



スマホ、携帯で
自分の地域の
最低賃金を
チェックしましょう！

中小企業事業者の皆さんへ

賃金引上げを支援する助成金を積極的に活用しましょう。

業務改善助成金

最大
600万円を
助成

業務改善助成金
コールセンター

0120-366-440

詳しくは、こちら

業務改善助成金

検索



支給の要件

1



事業場内最低賃金の
引上げ

2



引上げ後の
賃金額の支払い

3



生産性向上に資する
機器・設備などを導入

4



解雇、賃金引下げ等の
不交付事由がない

設備投資等に
要した費用の
一部を助成

概要を動画で
チェック！



助成金 支給までの 流れ

1



交付申請書・
事業実施計画などを、
事業場がある都道府県
労働局に提出

審査

2



交付決定後、
提出した
計画に沿って
事業実施

3



実施結果
報告書・
支給申請書を
労働局に提出

審査

4



支給

手続きを動画で
チェック！



専門家による
無料相談を
実施

賃金引上げにお悩みの方は働き方改革
推進支援センターにご相談ください。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援センター

検索

働き方改革
推進支援
資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の
引上げに取り組む事業者に対して、
設備資金や運転資金の融資を行っています。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援資金

検索

リサイクル適性(A)
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

(R5.9)

令和5年度業務改善助成金のご案内

業務改善助成金とは？

※申請期限：令和6年1月31日
(事業完了期限：令和6年2月28日)

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

事業場内最低賃金の
引き上げ計画



設備投資等の計画
機械設備導入、コンサルティング、
人材育成・教育訓練など



(計画の承認と事業の実施後)
業務改善助成金を支給
(最大600万円)

対象事業者・申請の単位など

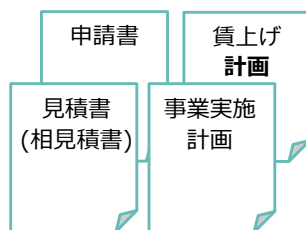
- ・ 中小企業・小規模事業者であること
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が**50円以内**であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの**不交付事由がない**こと



➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引き上げ計画と設備投資等の計画を立て、
(工場や事務所などの労働者がいる) **事業場ごとに申請**いただきます。

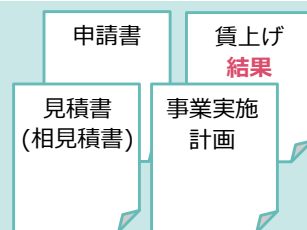
【申請時に必要なもの】

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



事業場規模
50人未満で
あればこちら
も適用

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



※令和5年4月1日～12月31日まで。

対象となる設備投資など

助成対象事業場における、**生産性向上に資する設備投資等**が助成の対象となります。
また、一部の事業者については、**助成対象となる経費が拡充**されます。(詳しくは中面へ。)

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	店舗改装による配膳時間の短縮

助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、いずれか安い方の金額となります。

<例>

- 事業場内最低賃金が863円
→助成率9/10
- 8人の労働者を953円まで引き上げ(90円コース)
→助成上限額450万円
- 設備投資などの額は600万円

540万円
(=600万円×9/10)

(設備投資費用×助成率)

>

450万円
(=助成上限額)

(90円コースの助成上限額)

➡ **450万円**が支給されます。

申請の流れや注意事項は
裏面をチェック！

助成上限額や助成率などの
詳細は中面をチェック！

助成上限額・助成率

助成上限額

コース 区分	事業場内 最低賃金の 引き上げ額	引き上げる 労働者数	助成上限額	
			右記以外 の事業者	事業場規模 30人未満の 事業者
30円 コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2～3人	50万円	90万円
		4～6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上※	120万円	130万円
45円 コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2～3人	70万円	110万円
		4～6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上※	180万円	180万円
60円 コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2～3人	90万円	160万円
		4～6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上※	300万円	300万円
90円 コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

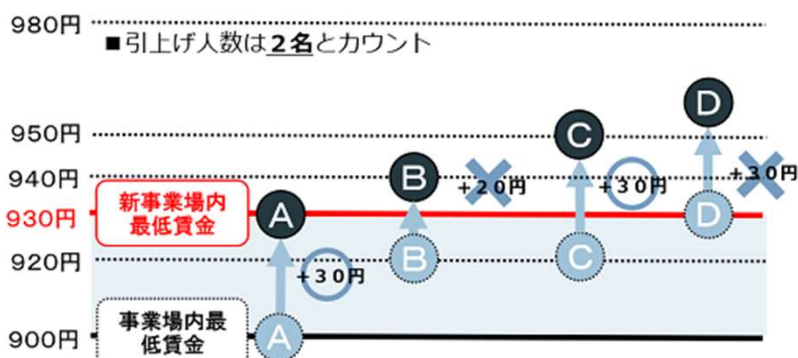
※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

「引き上げる労働者数」の数え方

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

＜例：事業場内最低賃金900円の事業場で30円コースを申請する場合＞

- A：事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に**算入可**
 B：申請コース以上賃金を引き上げていないので、**算入不可**
 C：Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、**算入可**
 D：既に**引上げ後の事業場内最低賃金以上**なので、**算入不可**



助成率

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

() 内は生産性要件を満たした事業場の場合

特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②・③に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が950円未満である事業者
② 生産量要件	売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者
③ 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント※以上低下している事業者

※「%ポイント（パーセントポイント）」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

＜事業場内最低賃金とは？＞

事業場で最も低い時間給を指します。
 （ただし、業務改善助成金では、雇入れ後3か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。）
 事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月頃に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。
 ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

助成対象経費の拡充

特例事業者のうち、②生産量要件または③物価高騰等要件に該当する場合、助成対象となる生産性向上に資する設備投資等として認められていないパソコン等や一部の自動車も助成対象となります（パソコン等は新規導入に限ります）。

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

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②・③のみ)	助成対象経費の例
生産性向上に資する設備投資等	○	○	リーフレットのオモテ面をご覧ください。
生産性向上に資する設備投資等のうち、 ・ 定員7人以上または車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車 ・ PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入	×	○	
生産性向上に資する設備投資等に「関連する経費」※	×	○	広告宣伝費（チラシの制作費）、改築費（事務室等の拡大）、汎用事務機器や什器備品（机・椅子等）の購入など

※「関連する経費」とは

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

＜生産性向上に資する設備投資等＞

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



＜関連する経費＞

デリバリーサービスを幅広く周知するための広告宣伝を実施



助成対象経費の具体例

助成対象経費の具体例は、「生産性向上のヒント集」や厚生労働省ウェブサイトに掲載されています。

生産性向上のヒント集

業務改善助成金を活用し、業務の効率化や働き方の事例を集めた冊子を作成しております。業務改善助成金の申請に際して、参考としていただくことができます。



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

PDF 生産性向上のヒント集（令和4年3月作成）【PDF形式：7,312KB】【7.0MB】



事例2 配膳ロボットの導入により料理の運搬業務の効率化

企業概要 【所在地】埼玉県 【従業員数】11人 【事業内容】飲食業

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

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

繁忙期の配膳業務を平準化したい（社長）

<導入前>

<導入後>

配膳効率が25%向上し、配膳に係る人員が5人から4人に縮減

実施結果 配膳ロボットの導入により、5人が必要だった配膳業務が4人でできるようになった。また、その分、顧客に目が行き届くようになり、顧客からより良い評価が得られるようになった。

成果 配膳業務の効率化により生産性が向上し、9人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を60円引き上げた。

助成金活用のきっかけ 中小企業診断士の提案

生産性向上のヒント集

検索

事例7 リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥が効率化

企業概要 【所在地】滋賀県 【従業員数】10人 【事業内容】障害者福祉事業

課題と対応 車椅子利用者の送迎時には2名で行き介助はすべて人力で行わなければならない。また、洗濯機には乾燥機能が無いため干し取り込んだりする手間と時間がかかり、冷蔵庫は容量が小さいため毎日買い出しに行く必要があった。そのため、車両や機器の導入による業務効率化を検討した。

実施概要 送迎時の介助、洗濯物干しや取り込み、買い出しの負担を軽減したいと考えた。そこで、助成金を活用して、リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫を導入した。

送迎、洗濯、買い出しの負担を軽減したい（役員）

<導入前>

<導入後>

車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減、洗濯物干し及び取り込み時間が削減

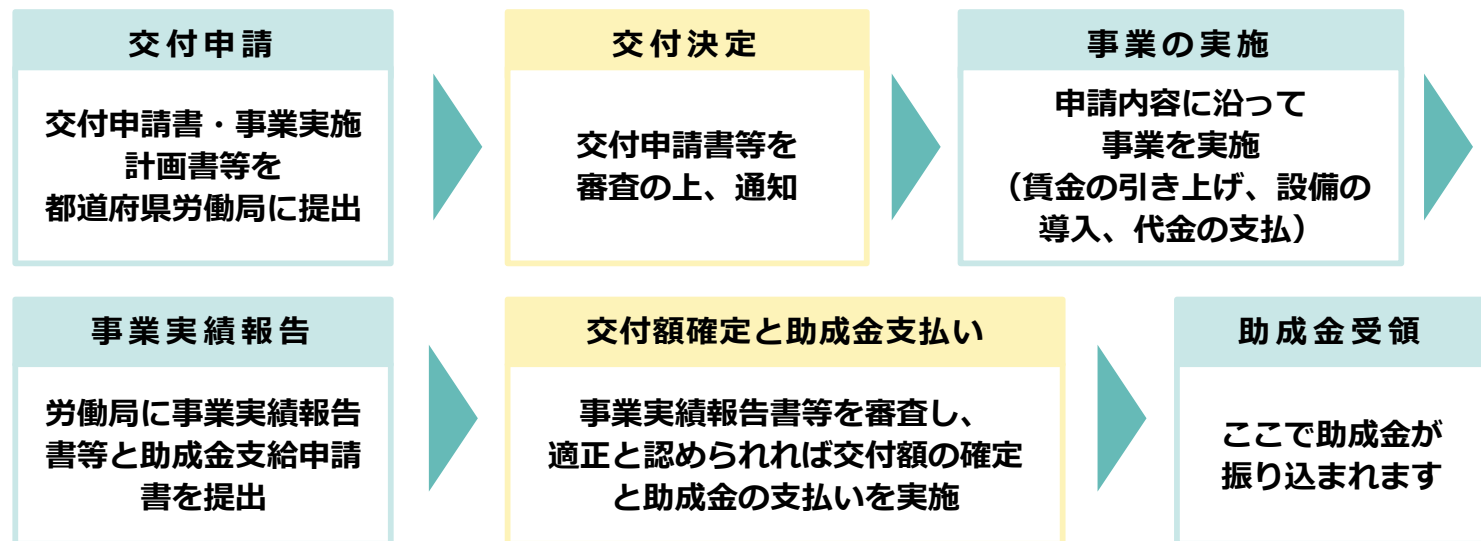
実施結果 リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減し、洗濯物干し及び取り込み時間がなくなった。

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

助成金活用のきっかけ 社会保険労務士の提案

助成金支給の流れ

事業場所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行っていただきます。
労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施してください。
事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行っていただくと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。



注意事項・お問い合わせ等

注意事項

- 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- 交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は助成の対象となりません。
- 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。

(参考) 働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

日本政策金融公庫
店舗検索



賃金引き上げに当たっての注意点

- 地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**発効日の前日までに**引き上げていただく必要があります。
(例) 10月1日に新しい地域別最低賃金(900円→950円)が発効される場合
発効日の前日(9月30日)までに事業場内最低賃金の引き上げ(905円→950円)を完了 **対象!**
発効日の当日(10月1日)に事業場内最低賃金の引き上げ(905円→950円)を実施 **対象外**

参考ウェブサイト

- 厚生労働省ウェブサイト「業務改善助成金」**
最新の要綱・要領やQ&A(「生産性向上のヒント集」)、申請書作成ツールや業務改善助成金の活用事例集などを掲載しています。
- 最低賃金特設サイト**
全国の地域別最低賃金や中小企業支援事業について掲載しているほか、サイト内の「賃金引き上げ特設ページ」では、賃金引き上げに向けた取組事例などを紹介しています。

業務改善助成金

検索



最低賃金特設サイト

検索



お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください

電話番号 : 0120-366-440 (受付時間 平日 8:30~17:15)

交付申請書等の提出先は管轄の**都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)**です

年次有給休暇を活用して 山形県の魅力に触れよう！

年次有給休暇を取得して、家族と過ごしたり、地域の活動に参加したり、
新しい働き方・休み方をはじめましょう。



年次有給休暇を活用して 新しい暮らしを始めませんか！

Point
1

季節のイベントを楽しむ



赤川花火大会



花笠まつり

Point
2

歴史や文化に触れる



山寺 根本中堂



文翔館

Point
3

旬の味覚を満喫



玉こんにゃく



山形牛ステーキ

Point
4

日々の疲れをリフレッシュ！



あやめ公園



丸池様

地域のイベントや自治体活動に あわせて有給休暇を取得しましょう！

年次有給休暇の取得は、労働者の心身の健康増進や、モチベーションアップ、生産性向上による企業のメリットだけでなく、地域活動への参加の機会が広がり、地域社会の活性化に繋がります。誰もが暮らしやすい山形県の実現のために、年次有給休暇の取得促進に取り組みましょう。

年次有給休暇の「計画的付与制度」を 活用しましょう！

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

① 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

【例1】年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

【例2】年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

©前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

② 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。

最低賃金引き上げを受けて賃上げに取り組む皆様へ

厚生労働省、中小企業庁では、

最低賃金引き上げに伴う 支援を強化しています

助成金と補助金を組み合わせてご利用頂くことも可能です
賃金引き上げに向けて、是非ご利用ください

※同一の補助対象（設備等）に対する重複利用は不可

業務改善助成金

業務改善助成金について、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を可能とするなどの拡充を行いました。

キャリアアップ助成金

賃金規定等を改定し、非正規雇用労働者の基本給を3%以上賃上げする場合に、キャリアアップ助成金の「賃金規定等改定コース」が利用できます。

事業再構築補助金

最低賃金よりも低くなるため賃上げが必要となる従業員数が一定以上いる場合、事業再構築補助金の「最低賃金枠」が利用できます。

ものづくり補助金、IT導入補助金

最低賃金引き上げを受けて、最低賃金引上げ幅以上に賃上げの努力を行う場合、補助金の採択において加点措置が得られます。

詳しくは次のページで

本紙は令和5年度の最低賃金引き上げを受けた厚生労働省の支援策と中小企業庁の補助事業をご紹介します。具体的な公募情報、申請方法等はホームページ等でご確認ください。

<業務改善助成金> ※赤字箇所は、8月31日からの拡充内容

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

対象となる事業者

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

さらに

一定の事業者は、賃金引き上
げ後の申請も可能です！



(要件)

- ・ 事業場規模が50人未満であること
- ・ 令和5年4月1日～12月31日に事業場内最低賃金を引き上げていること

助成率

事業場内最低賃金額	助成率
900円未満	9/10
900円以上950円未満	4/5 (9/10)
950円以上	3/4 (4/5)

※ () 内は生産性要件を満たした事業場

助成対象経費の例

機器・設備 の導入	・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサル ティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	店舗改装による配膳時間の短縮

助成上限額

引上げ 労働者数	引上げ額			
	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 (230万円)	450万円 (450万円)
10人以上※	120万円 (130万円)	180万円 (180万円)	300万円 (300万円)	600万円 (600万円)

※ 10人以上の上限区分は特例事業者（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。

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人の最低賃金引き上げを実施
→ 60円コース・7人以上の区分で
助成上限額は**230万円**



(設備投資費用が300万円の場合…)
 $300万円 \times 4/5 = 240万円$
→ 助成上限額230万円を超えているため、**230万円支給**

申請先

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

問合先

業務改善助成金コールセンター：0120-366-440



<事業再構築補助金> (最低賃金枠)

- 事業概要：新市場進出、事業・業種転換、事業再編又はこれらの取組を通じた 規模の拡大等、思い切った事業再構築に意欲を有する、中小企業等の挑戦を支援します。
 - 主要要件：2022年10月から2023年8月までの間で、3か月以上 **最低賃金 + 50円以内**で雇用している従業員が全従業員の10%以上いること。
 - 補助上限：最大1,500万円
(成長枠は最大7,000万円、更に一定の賃上げで上限額を最大3,000万円引上げ)
 - 補助率：2/3～3/4
 - 賃上げ加点：事業計画期間終了までの間、**事業場内最低賃金を以下の水準以上**とすることを加点要素とします（水準が高いほど追加で加点）。
 1. **地域別最低賃金より+30 円以上**
 2. **地域別最低賃金より+50 円以上**
- ※赤字箇所は、現在公募（第11回）より措置



↑現在の公募要領はこちら

問合先 事業再構築補助金コールセンター：0570-012-088

<ものづくり・商業・サービス補助金>

- 事業概要：革新的製品・サービスの開発や生産プロセス改善等に係る設備投資を支援します。
 - 補助上限：最大4,000万円
更に一定の賃上げで、上限額を最大1,000万円引上げ
 - 補助率：1/2～2/3
 - 賃上げ加点：給与支給総額を平均6%以上増加させることに加え、**「事業場内最低賃金を地域別最低賃金 + 50円以上の水準にすること」を更なる加点要素**とします。
- ※赤字箇所は、次回公募（第17次）より措置



↑現在の公募要領はこちら

問合先 ものづくり補助金事務局サポートセンター：050-8880-4053

<IT導入補助金>

- 事業概要：業務の効率化やDXの推進、セキュリティ対策のためのITツール等の導入を支援します。
 - 補助上限：最大450万円
 - 補助率：1 / 2 ～ 3 / 4
 - 賃上げ加点：給与支給総額を年率平均1.5%増加させることに加え、**「事業場内最低賃金を地域別最低賃金 + 50円以上の水準にすること」を更なる加点要素**とします。
- ※赤字箇所は、10月2日に申請受付開始する公募回より措置



↑現在の公募要領はこちら

問合先 サービス等生産性向上IT導入支援事業 コールセンター：0570-666-376

<キャリアアップ助成金>

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の正社員化、処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「キャリアアップ計画」を作成し、その計画に基づき、右の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

※賃金規定等改定コースの場合

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、右記の額の助成を行います。

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。
- 職務評価を行ったうえ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。



問合せ先 都道府県労働局（パンフレット「キャリアアップ助成金のご案内」P63ご参照）

<働き方改革や経営改善に向けた相談先>

①働き方改革推進支援センター

相談支援

コンサルティング

セミナー開催

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

- ◆ 専門家がセンターにて相談に応じます。電話・メールでも相談できます。
- ◆ 専門家が会社を訪問、またはオンラインにより、1回あたり2時間程度、3回を標準として、コンサルティングを実施します。
- ◆ 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。



問合せ先 各都道府県の働き方改革推進支援センター

②よろず支援拠点

経営革新支援

経営改善支援

ワンストップサービス

経営上のあらゆるお悩みの相談に対応します！お気軽にご連絡ください。

- ◆ 売上拡大のための解決策を提案します。
- ◆ 資金繰りや事業再生等に関する経営改善のための経営相談に応じます。
- ◆ 地域の支援機関とのネットワークを活用して、経営課題に応じた的確な支援機関等を紹介します。



問合せ先 各都道府県のよろず支援拠点