

山形県地方版政労使会議

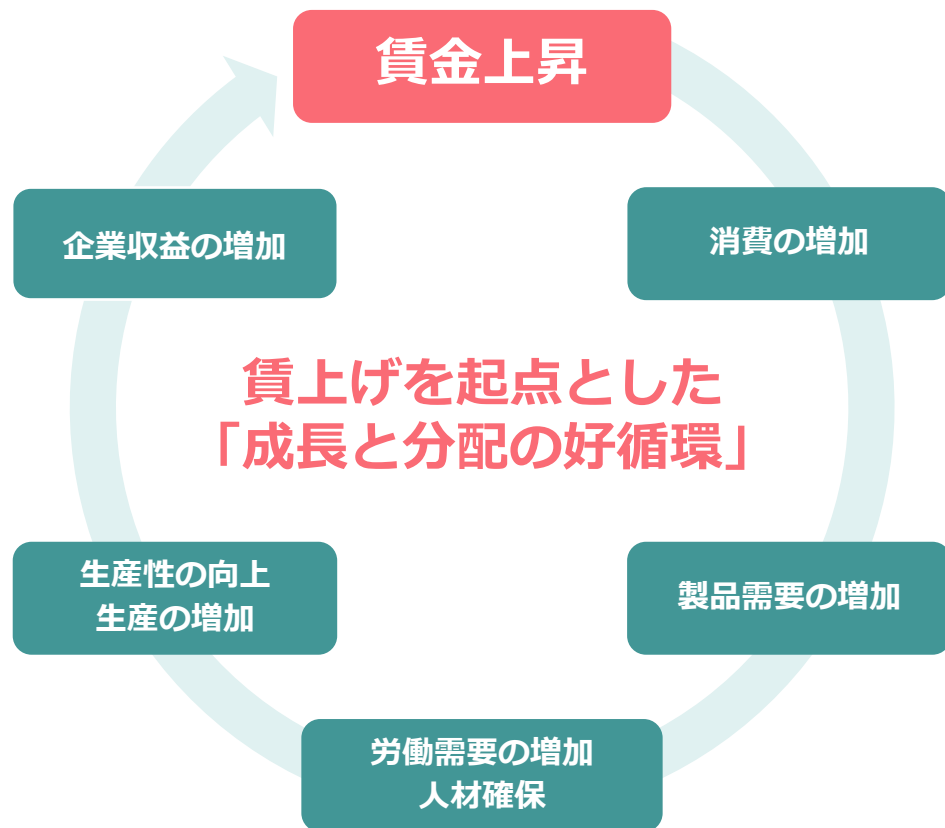
山形労働局配布資料 1

令和7年2月14日（金）

賃上げを起点とした「成長と分配の好循環」

- 賃上げは、家計の所得増加による消費の拡大を通じて、企業収益を増加させるとともに、必要な人材を適切に確保し、企業の生産性を向上させ、更なる賃上げや持続的な成長を生むという好循環をもたらす。
- 約30年ぶりの賃上げ水準の中で、製品需要の増加や企業収益・価格転嫁の改善、就業者数の増加など、賃金上昇と経済成長の好循環が動き出しつつあり、このモメンタムを維持していくことが重要。

賃上げ率 <small>※連合 春季賃上げ妥結状況</small>	3.58% (R5年)	→	5.10% (R6年)
民間消費支出	322兆円 (R5年第3四半期)	→	331兆円 (R6年第3四半期)
民間設備投資	100兆円 (R5年第3四半期)	→	106兆円 (R6年第3四半期)
就業率	61.3% (R5年第2四半期)	→	61.6% (R6年第2四半期)
売上高 経常利益率 <small>※資本金1,000万円以上</small>	6.3% (R5年第1四半期)	→	7.1% (R6年第1四半期)
名目GDP	593兆円 (R5年第3四半期)	→	610兆円 (R6年第3四半期)



令和6年度総合経済対策 賃上げ環境の整備抜粋①

(1) 最低賃金の引上げ

- 2024年度の改定後の最低賃金額は全国加重平均で1,055円、引上げ幅51円は2021年以降連続して過去最高額となった。適切な価格転嫁と生産性向上支援によって、最低賃金の引上げを後押しし、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する。このため、最低賃金の今後の中期的引上げ方針について、早急に政労使の意見交換を開催し、議論を開始する。2025年の春季労使交渉に向けた意見交換も行う。
- 今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げるなど、地域間格差の是正を図る。
- 中小企業の業務改善や設備投資に対する支援を充実する。中小企業が最低賃金引上げ等の事業環境変化への対応を円滑に実施できるよう、相談体制を拡充する。令和6年度税制改正において改正した賃上げ促進税制について、制度詳細の周知広報を徹底する。
- こうした取組を含め、持続的・構造的賃上げに向けた価格転嫁等の取引適正化の推進、省力化・デジタル化投資の促進、人への投資の促進及び多様な人材が安心して働ける環境の整備、中堅・中小企業の経営基盤の強化・成長の支援といった施策を総動員する。

施策例

- ・ 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（厚生労働省）
- ・ 事業環境変化対応型支援事業（経済産業省）
- ・ 令和6年度税制改正で拡充した賃上げ促進税制の活用促進（経済産業省）【その他】等

(3) 省力化・デジタル化投資の促進

- 中小企業生産性革命推進事業を更に充実する。
- 人手不足が深刻化する中、省力化投資に関して、カタログから選ぶような汎用製品の導入に加え、業務に応じたソフトウェアの簡易な選択及び導入を支援する。その際、生産現場のみならず、会計事務等を効率化するためのIT化も支援するとともに、導入後のサポート支援も行う。
- 事業者それぞれの業務に応じたオーダーメイド型の省力化投資を支援する。
- 人手不足感の強い業種について、各事業所管省庁が、それらの業種に属する事業者の省力化投資を促進するための具体的なプランを早急に策定する。
- 地方においても賃上げが可能となるよう、中堅・中小企業が工場等の拠点を新設する場合や大規模な設備投資を行う場合についても支援を行う。
- 地域への産業立地を推進するため、地域未来投資促進法14等を活用した設備投資や産業用地確保を促進する。

施策例

- ・ 中小企業の成長投資・生産性向上投資・省力化投資等の一体的な支援（経済産業省）
- ・ 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（経済産業省）
- ・ 製造業・サービス業の人手不足解消に資するロボット開発環境の構築（経済産業省）
- ・ 地域未来投資促進法等を活用した土地利用転換手続の迅速化（経済産業省、国土交通省）【その他】
- ・ 地域未来投資促進税制の活用促進（経済産業省）【その他】等

令和6年度総合経済対策 賃上げ環境の整備抜粋②

(2) 持続的・構造的賃上げに向けた価格転嫁等の取引適正化の推進

- 中小企業が賃上げの原資を確保するためには、政府が価格転嫁を後押しすることが鍵となる。価格転嫁は、発注者にとって欠かせないビジネスパートナーである受注者の経営基盤の強化、サプライチェーン全体の持続可能性の確保に資する。政府は、これまで、全国330名の下請Gメンを通じた取引実態の調査、価格交渉促進月間（毎年3月・9月）における交渉・転嫁の要請等を行ってきた。2023年11月には、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を公表し、周知徹底を進めてきている。その結果、価格交渉が行われたケースが増加するなど、一定の成果は上がっているものの、物価高が継続する中、中小企業の賃上げを後押しするため、これらの取組を一層強化する。
- 下請Gメンに加え、新たに「下請かけこみ寺」の調査員との連携により、中小企業の取引実態に関する情報収集体制を強化し、問題ある発注事業者の情報を追加的に収集する。取引適正化に向けた取組に当該情報を活用するとともに、事業所管省庁と連携する形で、公正取引委員会の下請法の執行強化に向けた体制を整備する。発注側の大企業と受注側の中小企業は共存共栄の関係にあることを踏まえ、パートナーシップ構築宣言の更なる拡大と実効性向上に取り組む。
- 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に基づく取組を徹底するため、2024年末までに、所管省庁において、業界団体と連携し、指針の遵守状況についての実態調査及びその結果に基づく改善措置を完了させる。取引適正化に係る公正取引委員会の取組について、メッセージ性のあるショート動画を作成し、SNSの広告媒体における配信等を通じて周知する。
- 新たな商慣習として、サプライチェーン全体で適切な価格転嫁を定着させるため、下請法について、コスト上昇局面における価格据置きへの対応の在り方、荷主・物流事業者間の取引への対応の在り方、事業所管省庁と連携した執行を強化するための事業所管省庁の指導権限の追加等に関し、改正を検討し、早期に国会に提出することを目指す。
- 約束手形・電子記録債権等6の支払サイトの短縮・現金払い化、2026年の約束手形の利用の廃止に向けた取組を促進する。2024年11月に、手形サイト短縮に係る指導基準の見直しを行ったところであり、これと約束手形の現金払い化・利用の廃止を合わせ、幅広い業界団体への周知徹底を行う。受注者に資金繰り負担をしわ寄せする約束手形等による支払いについて、下請法での取扱いを検討し、結論を得る。
- 国等又は地方公共団体の官公需においても、入札制度の適切な運用により、受注企業の労務費、原材料費等のコスト増加分が価格転嫁され、賃上げ原資の確保につながる必要がある。2024年内を目標に、最低制限価格制度及び低入札価格調査制度について、各制度の趣旨に則った対応を徹底するとともに、それらの運用実態を調査し、運用改善について検討を行う。少額随意契約制度についても、長期間上限価格が改定されていないことを踏まえ、同年内を目標に、運用実態を調査し、その在り方を検討する。
- 建設業・物流業の持続的成長、業界における価格転嫁の円滑化及び賃上げ原資の確保に向け、第三次・担い手3法・改正物流法を着実に施行し、その内容の周知広報を徹底する。重層下請構造の適正化に向けた実態調査、適正な見積りの普及、建設Gメンやトラック・物流Gメンを活用した事業者間の取引に係る調査・改善指導を強化することによって、取引適正化やそれらの業界の労働者の処遇改善を進める。自動車整備業における賃金状況の実態調査を行う。警備業について、2024年8月に改定された業界の自主行動計画を踏まえ、民民の取引及び官公需において、労務費を含めた適切な価格転嫁を進める。
- クリエイターが安心して持続的に働けるよう、取引慣行を是正していくため、音楽・放送分野について、公正取引委員会の実態調査を2024年内に完了し、その結果を踏まえ、実演家と事務所との間の契約を適正化する観点から指針を作成する。映画・アニメ分野について、2025年にクリエイターの取引環境に係る実態調査を行う。国内映像制作等に関する事業者向け支援については、労働基準法の準拠等を定めるガイドラインに沿って対応を行う事業者を優先的に支援することによって、現場における環境改善を促進する。クリエイターの作品が適法かつ円滑に利用され、適正な対価還元が促進されるよう、オンライン上での権利情報集約・情報検索を可能とする分野横断権利情報検索システム及び個人クリエイター等権利情報登録システムの構築を行う。

施策例

- ・ 中小企業取引対策事業（経済産業省）
- ・ 価格転嫁円滑化の取組に関する調査（公正取引委員会）
- ・ 価格転嫁対策等の広報強化（公正取引委員会）
- ・ 下請法改正の検討（公正取引委員会）【制度】
- ・ 近年の資材価格の高騰の影響等を考慮した公共事業等の実施（国土交通省）
- ・ 建設産業・不動産業の生産性向上のための市場環境整備等（国土交通省）
- ・ 物流の革新と持続的成長に向けた中長期計画を踏まえた取組の推進（国土交通省）
- ・ クリエイター支援のための取引適正化に向けた実態調査（公正取引委員会）
- ・ クリエイター事業者支援事業（事業化・海外展開推進）（経済産業省）
- ・ 分野横断権利情報検索システム及び個人クリエイター等権利情報登録システムの構築事業（文部科学省）
- ・ 放送コンテンツ等のネット配信の促進に関する調査研究（総務省）等

令和6年度総合経済対策 賃上げ環境の整備抜粋③

(4) 人への投資の促進及び多様な人材が安心して働ける環境の整備

- 改正雇用保険法によるリ・スキリング支援策について周知広報を行い、デジタル分野等を含め、就職氷河期世代を始めとする全世代のリ・スキリングを支援する。団体等検定の合格に向けた講座を教育訓練給付の対象講座に加え、人手不足分野を中心として、業界内における検定合格者の適切な評価と処遇改善につなげる。技能者の育成、技能継承の取組を推進する。産官学連携によるリカレント教育プログラムの実施を支援する。
- ジョブ型人事の導入を促進するため、多様な導入企業の事例が詳細に掲載された「ジョブ型人事指針」の周知・普及に取り組む。
- ハローワーク職員のキャリアコンサルタントの資格取得を促進するとともに、民間のキャリアコンサルタントの協力を得て、転職やキャリアアップに向けた相談支援を充実する。キャリアコンサルタントが労働者に指導・助言を行う際の参考として、民間の求人情報について、2024年度内に、ニーズの高い職種等の求人動向や賃金水準の情報提供を開始する。2025年度以降、職種・地域の拡大やハローワークの保有情報との集約を進める。レビキャリアを活用し、経営人材としての大企業人材と地域の中堅・中小企業のマッチングを促進する。
- 人手不足への対応が急務となる中、いわゆる「年収の壁」を意識せずに働く時間を延長することができる環境づくりを後押しする。「年収の壁・支援強化パッケージ」について、申請書類の簡素化、審査の迅速化、年収の壁突破・総合相談窓口におけるワンストップ相談体制の整備によって、新たに社会保険の対象となる短時間労働者をきめ細かく支援することと併せて、制度の見直しに取り組む。
- 働き方に中立的な年金制度を構築し、被用者にふさわしい年金給付を実現するため、従業員数50人超とされている企業規模要件の撤廃、常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種の解消による被用者保険の適用拡大等について、2024年度内に結論を得る。
- 非正規雇用労働者について、希望者の正社員転換や処遇改善を支援するため、キャリアアップ助成金の活用、都道府県労働局・労働基準監督署の連携による同一労働同一賃金の遵守徹底を進める。
- 改正育児・介護休業法による子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置、育児・介護に直面した労働者に対する両立支援制度の個別周知・意向確認等の履行徹底に取り組む。労働者の希望に応じた育児休業の取得に向けた環境整備に取り組む中小企業への支援を拡充する。生活時間・睡眠時間を確保する勤務間インターバル制度、テレワーク、選択的週休3日制、「多様な正社員」制度の導入企業の拡大に取り組む。
- 自爆営業に関連する言動について、2024年度内に、違法行為・パワーハラスメントに該当し得る類型・例を明確に示す。副業・兼業については、これまでの周知の取組に加え、2024年度内に、副業・兼業に係る競業禁止義務の内容を明確化し、営業秘密の保護と両立する形での副業・兼業を円滑化する。フリーランス・ギグワーカーに対する一般健康診断の費用負担を理由とした発注控えの実態について、2024年度内に調査を行う。36協定の内容が各事業場で異なる場合について、2024年度内に、オンラインによる本社一括届出を可能とする。会社分割時における会社から労働者・労働組合への通知や労働者からの異議申立てについて、2024年度内に、電子化に向けた検討を行う。
- 足元の人材確保の課題に対応する観点から、令和6年度報酬改定において講じた医療・介護・障害福祉分野の職員の処遇を改善するための措置を確実に届け、賃上げを実現するとともに、生産性向上・職場環境改善等による更なる賃上げ等を支援することとし、職員の負担軽減・業務効率化、テクノロジー・ICT機器の活用、経営の協働化、訪問介護の提供体制の確保、障害者就労施設の経営改善といった取組を支援する。
- 公務員の給与・待遇については、人事院勧告を踏まえ、適切に対応する。

施策例

- ・ 雇用保険法に基づくリ・スキリング支援策のハローワーク、ハローワークインターネットサービス等を通じた周知広報等（厚生労働省）【その他】
- ・ 訓練ニーズの変化等を踏まえた教育訓練給付の指定講座の拡大（厚生労働省）【制度】
- ・ リカレント教育エコシステム構築支援事業（文部科学省）
- ・ 地域金融機関取引事業者支援高度化事業（金融庁）
- ・ 「年収の壁・支援強化パッケージ」の着実な実行と年金制度等の見直し（内閣府、厚生労働省）【制度】
- ・ 非正規雇用労働者の待遇改善に向けた取組（厚生労働省）【その他】
- ・ 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度等の活用促進等（厚生労働省）【その他】
- ・ 育児休業取得に向けた環境整備を支援する「両立支援等助成金」の拡充（厚生労働省）
- ・ 勤務間インターバル制度の導入促進（厚生労働省）【その他】
- ・ テレワーク普及促進対策（厚生労働省）
- ・ 「多様な正社員」制度導入支援等事業（厚生労働省）【その他】
- ・ 「自爆営業」の根絶（内閣府、厚生労働省）【制度】
- ・ 副業・兼業の円滑化（内閣府、厚生労働省）【制度】
- ・ フリーランス・事業者間取引適正化等法の着実な執行（公正取引委員会、厚生労働省、経済産業省）【制度】
- ・ フリーランス・ギグワーカーの労働者性及び保護の在り方（内閣府、厚生労働省）【制度】
- ・ 36協定の本社一括届出の対象の拡大（内閣府、厚生労働省）【制度】
- ・ 労働関係の書面・押印・対面規制の撤廃（内閣府、厚生労働省）【制度】
- ・ 人口減少や医療機関の経営状況の急変に対応する緊急的な支援パッケージ（厚生労働省）
- ・ 介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策（厚生労働省）
- ・ 障害福祉人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策（こども家庭庁、厚生労働省）等

令和6年度総合経済対策 賃上げ環境の整備抜粋④

(5) 中堅・中小企業の経営基盤の強化・成長の支援

- 賃上げを行う中小企業は増加している一方で、それらには、業績改善がみられない中での「防衛的賃上げ」が行われているケースも含まれている。賃上げを更に普及・拡大するためには、中小企業が稼ぐ力を強化し、その原資を確保できるよう支援することが必要である。
- M & A及び事業承継の環境整備に取り組む。中小企業が安心してM & Aに取り組むことができるよう、2024年8月に改訂した「中小M & Aガイドライン」を周知徹底し、M & Aのトラブルについて注意喚起を行う。M & A成立後の成長に向けた円滑なPMIの取組を定着させるため、「中小PMIガイドライン」及び「PMI実践ツール」を周知する。M & A成立後の成長に向け、当該M & A実施企業が行う設備投資やPMIを支援する。複数回のM & Aによるグループ化を後押しするため、中堅・中小グループ化税制等の活用を促進する。事業承継税制の特例措置について、2024年内を目途に、役員就任要件の見直しを検討する33。事業承継・引継ぎ支援センターによる中小企業・小規模事業者の事業承継支援を強化する。
- 中小企業の資金調達の円滑化と金融規律の更なる強化を図りながら、その経営改善・事業再生・再チャレンジを支援する。中小企業に対する民間金融機関のプロパー融資を促進するため、当該中小企業に対し、その民間金融機関が行う信用保証付融資に係る保証料を引き下げる、協調支援型の信用保証制度を新設する。経営改善・事業再生に取り組む事業者の資金繰りを後押しする信用保証制度を新設する。成長する中小企業に対しても、資本性劣後ローンの利用を促進する。中小企業活性化協議会による再生計画策定の支援等を通じ、経営改善・事業再生・再チャレンジを支援する。
- 経営者の判断により早期の事業再構築を進めることができるよう、多数決によって金融負債の整理を進めることができる法案について、早期に国会に提出することを目指す。
- 売上高100億円超の中小企業を創出し、また、その候補となる中小企業の生産性向上を促すため、それらの事業転換、革新的な新商品・サービスの開発、販路開拓、海外展開、M & A、人材育成等をハード・ソフトの両面で支援する。売上高100億円超を目指す中小企業に対し、官民ファンドからのリスクマネー供給及びハンズオン支援を行うとともに、その設備投資に対する支援策を検討する。国際協力銀行（JBIC）を通じて、成長力に資する国内の中堅・中小企業の海外展開について、地域金融機関とともに支援する。
- 中小企業の実産性向上と成長を加速するため、地域の金融機関、ITベンダー、コンサルタント等の支援機関と連携するIT導入・活用支援の更なる充実、全国43の地域DX推進ラボとよろず支援拠点の連携強化を通じて、全国的にDX支援の裾野を拡大する。
小規模事業者の持続的発展に向け、2024年度内を目途に、商工会・商工会議所の広域連携の促進を含め、小規模企業振興基本計画を見直す。

施策例

- ・ 事業承継税制の特例措置における役員就任要件等の見直しの検討（経済産業省）【税制】
- ・ 事業再構築法制の整備（経済産業省）【制度】
- ・ 中小企業活性化・事業承継総合支援（経済産業省）
- ・ 売上100億超への成長を目指す中小企業へのファンド出資（経済産業省）
- ・ 「早期経営改善計画策定支援」を活用した民間金融機関による経営改善支援の促進（経済産業省）
- ・ 売上100億超への成長を目指す中小企業への設備投資支援（経済産業省）
- ・ 民間金融機関のプロパー融資を引き出す新たな保証制度（経済産業省）
- ・ 国際協力銀行（JBIC）による地方創生に資する中堅・中小企業向け金融支援（財務省）
- ・ 経営改善サポート保証制度（経営改善・再生支援強化型）（経済産業省）
- ・ 生活衛生関係営業物価高騰等対応・経営支援事業（厚生労働省）
- ・ 日本政策金融公庫等による資金繰り支援（内閣府、財務省、厚生労働省、経済産業省）
- ・ 事業環境変化対応型支援事業（経済産業省）<再掲>
- ・ 小規模企業振興基本計画の変更（経済産業省）【その他】等

令和6年度総合経済対策における賃上げ支援関係施策

1. 最低賃金の引上げ

- 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（厚生労働省）
- 事業環境変化対応型支援事業（経済産業省）
- 令和6年度税制改正で拡充した賃上げ促進税制の活用促進（経済産業省）

2. 持続的・構造的賃上げに向けた価格転嫁等の取引適正化の推進

- 中小企業取引対策事業（経済産業省）
- 価格転嫁円滑化の取組に関する調査（公正取引委員会）
- 価格転嫁対策等の広報強化（公正取引委員会）
- 下請法改正の検討（公正取引委員会）【制度】
- 近年の資材価格の高騰の影響等を考慮した公共事業等の実施（国土交通省）
- 建設産業・不動産業の生産性向上のための市場環境整備等（国土交通省）
- 物流の革新と持続的成長に向けた中長期計画を踏まえた取組の推進（国土交通省）
- 自動車整備業の人材確保に必要な賃上げ等調査事業（国土交通省）
- クリエイター支援のための取引適正化に向けた実態調査（公正取引委員会）
- クリエイター事業者支援事業（事業化・海外展開推進）（経済産業省）
- 分野横断権利情報検索システム及び個人クリエイター等権利情報登録システムの構築事業（文部科学省）
- 放送コンテンツ等のネット配信の促進に関する調査研究（総務省）等

3. 省力化・デジタル化投資の促進

- 中小企業の成長投資・生産性向上投資・省力化投資等の一体的な支援（経済産業省）
- 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（経済産業省）
- 製造業・サービス業の人手不足解消に資するロボット開発環境の構築（経済産業省）
- 地域未来投資促進法等を活用した土地利用転換手続の迅速化（経済産業省、国土交通省）【その他】
- 地域未来投資促進税制の活用促進（経済産業省）【その他】等

4. 人への投資の促進及び多様な人材が安心して働ける環境の整備

- 雇用保険法に基づくリ・スキリング支援策のハローワーク、ハローワークインターネットサービス等を通じた周知広報等（厚生労働省）【その他】
- 訓練ニーズの変化等を踏まえた教育訓練給付の指定講座の拡大（厚生労働省）【制度】
- リカレント教育エコシステム構築支援事業（文部科学省）
- 地域金融機関取引事業者支援高度化事業（金融庁）
- 「年収の壁・支援強化パッケージ」の着実な実行と年金制度等の見直し（内閣府、厚生労働省）【制度】
- 非正規雇用労働者の待遇改善に向けた取組（厚生労働省）【その他】
- 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度等の活用促進等（厚生労働省）【その他】
- 育児休業取得に向けた環境整備を支援する「両立支援等助成金」の拡充（厚生労働省）
- 勤務間インターバル制度の導入促進（厚生労働省）【その他】
- テレワーク普及促進対策（厚生労働省）
- 「多様な正社員」制度導入支援等事業（厚生労働省）【その他】
- 「自爆営業」の根絶（内閣府、厚生労働省）【制度】
- 副業・兼業の円滑化（内閣府、厚生労働省）【制度】
- フリーランス・事業者間取引適正化等法の着実な執行（公正取引委員会、厚生労働省、経済産業省）【制度】
- フリーランス・ギグワーカーの労働者性及び保護の在り方（内閣府、厚生労働省）【制度】
- 36協定の本社一括届出の対象の拡大（内閣府、厚生労働省）【制度】
- 労働関係の書面・押印・対面規制の撤廃（内閣府、厚生労働省）【制度】
- 人口減少や医療機関の経営状況の急変に対応する緊急的な支援パッケージ（厚生労働省）
- 介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策（厚生労働省）
- 障害福祉人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策（こども家庭庁、厚生労働省）等

5. 中堅・中小企業の経営基盤の強化・成長の支援

- 事業承継税制の特例措置における役員就任要件等の見直しの検討（経済産業省）【税制】
- 中小企業活性化・事業承継総合支援（経済産業省）
- 「早期経営改善計画策定支援」を活用した民間金融機関による経営改善支援の促進（経済産業省）
- 民間金融機関のプロパー融資を引き出す新たな保証制度（経済産業省）
- 経営改善サポート保証制度（経営改善・再生支援強化型）（経済産業省）
- 日本政策金融公庫等による資金繰り支援（内閣府、財務省、厚生労働省、経済産業省）
- 事業再構築法制の整備（経済産業省）【制度】
- 売上100億超への成長を目指す中小企業へのファンド出資（経済産業省）
- 売上100億超への成長を目指す中小企業への設備投資支援（経済産業省）
- 国際協力銀行（J B I C）による地方創生に資する中堅・中小企業向け金融支援（財務省）
- 生活衛生関係営業物価高騰等対応・経営支援事業（厚生労働省）
- 事業環境変化対応型支援事業（経済産業省）<再掲>
- 小規模企業振興基本計画の変更（経済産業省）【その他】等

参考資料



参考資料

- 厚生労働省及び関係省庁での賃金引上げに向けた取組について
 - 経済対策概要
 - 厚生労働省における取組
 - 関係省庁における取組
 - 消費者庁
- 「年収の壁」を意識せずに働くことが出来る環境づくりに向けた取組について
- 賃上げ調査・分析等について

総合経済対策（2024年11月22日閣議決定）における賃上げのための政府の取組

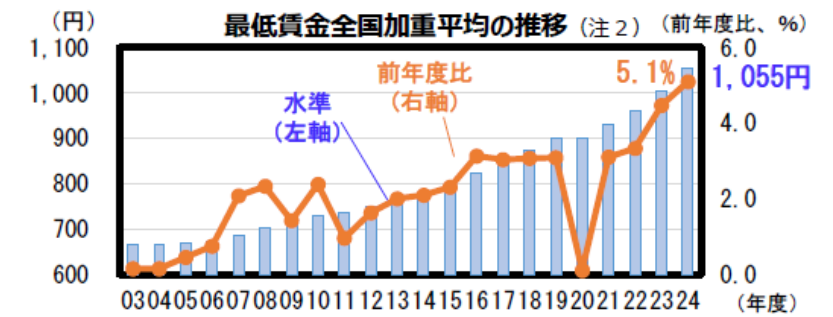
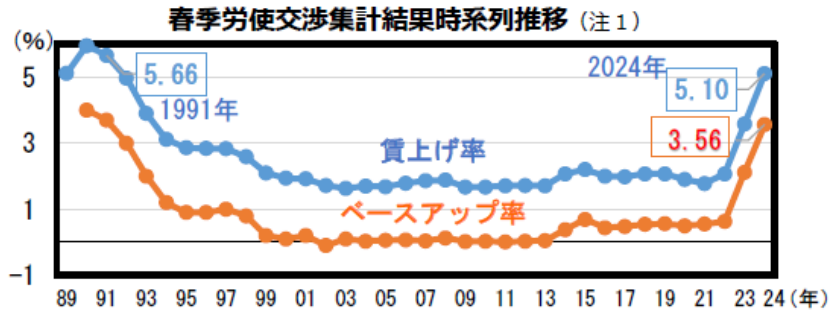
資料1

経済対策概要

- 物価上昇を上回る賃金上昇を全国的に幅広く普及・定着させる。
- 価格転嫁の円滑化や省力化等の環境整備や経営基盤の強化・成長に向けた支援を充実。

現状

- 春季労使交渉では、賃上げ率は33年ぶりの高水準。
- 2024年度の改定後の最賃は全国平均で1,055円。



取組例

価格転嫁等の取引適正化の推進

- 下請法改正の検討
- 下請法の執行強化
- 労務費指針遵守状況の実態調査・改善措置を年末までに完了 等

省力化・デジタル化投資の推進による生産性向上

- 中小企業生産性革命推進事業（設備投資、IT導入、販路開拓、円滑な事業承継・引継ぎ等の支援）の更なる充実
- カタログ式に加え、オーダーメイド型の省力化投資の支援
- 中小企業のソフトウェア導入・会計事務IT化の支援
- 中堅・中小企業に対する拠点新設・大型設備投資の支援
- 業務改善助成金・賃上げ税制を通じた賃上げ・生産性向上支援
- 物流・交通、建設、観光、保育、医療・介護・障害福祉等の分野での生産性向上支援 等

人材・経営の基盤整備

- 三位一体の労働市場改革（リ・スキリング、ジョブ型人事、労働移動円滑化）
- 事業承継・M&Aの支援 等

物価上昇を上回る賃金上昇の普及・定着

2020年代に最賃の全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続

注1：連合「春季生活闘争 回答集計結果」より作成。2015年までのベース率は、連合による調査結果が得られないため、厚労省「賃金事情等総合調査」による。

注2：厚生労働省「地域別最低賃金改定状況」より作成。

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

厚労省の取組

② 対策の柱との関係

I	II	III
○		

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。

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

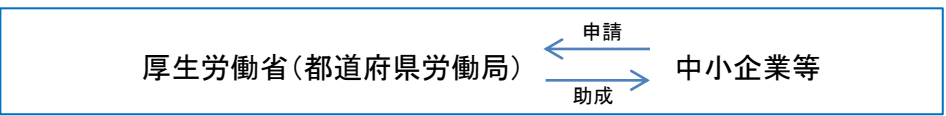
【助成対象】

- ・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

※ 引上げ労働者数10人以上の上限額は一定の要件を満たした場合に適用

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。

令和6年度当初予算額 **1,106億円 (829億円)** ※ ()内は前年度当初予算額

令和5年度実績：65,598件、
令和5年度執行額：521.9億円

労働保険特別会計		一般
労災	雇用	徴収
	○	

厚労省の取組

1 事業の目的

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」）といった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、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

2 事業の概要・スキーム

※国（都道府県労働局）で支給事務を実施

コース名/コース内容	支給額 (1人当たり)	加算措置/加算額 (1人当たり)
<p>正社員化コース 有期雇用労働者等を正社員化 (※)</p> <p>※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む</p> <p>▶ 正社員化後6か月間の賃金が正社員化前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要</p>	<p>①有期→正規： 80万円 (60万円) (※)</p> <p>②無期→正規： 40万円 (30万円) (※)</p> <p>※ 6か月ごとに2回支給した場合の合計額</p> <p>▶ 有期雇用労働者の雇用期間を現行の「6か月以上3年以内」から「6か月以上5年以内」に緩和し、5年超の者は無期雇用労働者とみなす。</p>	<p>正社員化コース</p> <p>■派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用 28.5万円</p> <p>■通常正社員転換制度を新たに規定し転換 <u>1事業所当たり</u> 20万円 (15万円)</p> <p>■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し転換 <u>1事業所当たり</u> 40万円 (30万円)</p> <p>■母子家庭の母等又は父子家庭の父 ① 9.5万円 ② 4.75万円</p> <p>■人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正社員転換 ① 9.5万円 ② 4.75万円</p> <p>※自発的職業能力開発訓練または定額制訓練の修了後に正社員転換 ① 11万円 ② 5.5万円</p>
<p>賃金規定等改定コース 有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用</p>	<p>① 3%以上5%未満： 5万円 (3.3万円)</p> <p>② 5%以上： 6.5万円 (4.3万円)</p>	<p>賃金規定等改定コース</p> <p>■「職務評価」の活用により実施 <u>1事業所当たり</u> 20万円 (15万円)</p>
<p>賃金規定等共通化コース 有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用</p>	<p><u>1事業所当たり</u> 60万円 (45万円)</p>	
<p>賞与・退職金制度導入コース 有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施</p>	<p><u>1事業所当たり</u> 40万円 (30万円)</p>	<p>賞与・退職金制度導入コース</p> <p>■同時に導入した場合 <u>1事業所当たり</u> 16.8万円 (12.6万円)</p>
<p>社会保険適用時処遇改善コース 短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、手当等の支給、賃上げ、労働時間の延長等を実施</p> <p>※手当等の支給は、労働者の社会保険料相当額以上等 ※労働時間の延長は、週あたり4時間以上等</p>	<p>(1)手当等支給メニュー 50万円 (37.5万円) (※1)</p> <p>(2)労働時間延長メニュー 30万円 (22.5万円)</p> <p>※1 1~3年目までの各要件を全て満たした場合の3年間の合計額 ※2 1年目に手当等支給、2年目に労働時間延長を実施する場合の2年間の合計額は50万円</p>	<p>※()は、大企業の場合の額。 ※加算措置要件を満たした場合は、支給額+加算額を助成。 ※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、①120万円(90万円)②③60万円(45万円)となる。</p>



パートタイム・有期雇用労働法で
正社員と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差は禁止されています

その待遇の違い、説明できますか？

正社員と同じ仕事をしているのに、同じように手当はもらえないの？



短時間労働者や有期雇用労働者から、正社員との待遇差の内容や理由などを問われた場合、事業主は当該労働者に説明しなければなりません。

- ・「パートだから」「契約社員だから」という理由では、説明として認められません。
- ・待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなどから、具体的に理由を説明できることが必要です。

■待遇の違いについて再点検してみませんか？

基本給

賞与
(ボーナス)

食堂・休憩
室等の利用

各種
手当

教育訓練

など

【問題となりうる具体的なケース】

●通勤手当が問題となった事業主の例

支給目的：通勤費用の補填
現在の待遇：正社員には実費を支給、パート従業員は1日あたり定額を支給
待遇差の理由：パート従業員は近隣からの通勤者が多く、通勤費用があまりかからないため

実際は…遠方からも採用しており、自己負担している者がいる

●慶弔休暇が問題となった事業主の例

支給目的：仕事から離れて慶弔行事に参加するため
現在の待遇：正社員のみが付与、有期雇用の契約社員には付与されていない
待遇差の理由：職務内容が異なるため(正社員：非定型、契約社員：定型業務)

実際は…正社員と同じ週所定労働日数であり勤務日振替は難しい

労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではなく、実際に費用負担が生じていることから正社員と同一の基準での支給が必要

付与目的に照らせば、職務内容によって慶弔行事に参加するために労働者から離れる機会を設ける趣旨や時間が変わるものではないことから、正社員と同一の基準での付与が必要

うちの事業所は大丈夫…？何をすればいいの…？ そんな事業主の方を「働き方改革推進支援センター」がサポートします！

※詳細は裏面をご確認ください。

働き方改革推進支援センターを
利用してみませんか？

全国47都道府県にあるセンターで、社会保険労務士などの専門家が無料で相談に応じています



来所・電話相談

来所・電話によりご相談を承ります。
(受付時間：原則 平日9:00~17:00)



メール相談

メールでの相談も承ります。



企業へのコンサルティング

専門家が、会社への訪問もしくはオンラインによるコンサルティングを実施しています。



セミナー開催

企業向けのセミナーを随時開催しています。



助成金の活用相談

働き方改革推進支援助成金やキャリアアップ助成金[※]など、働き方改革に関連する助成金の相談を承ります。



働き方改革推進支援センター

※コンサルティングの申し込みやセミナーの開催情報などは事業所の所在地の都道府県名をクリックしてご覧ください。

相談事例紹介



事業主

基本給以外にさまざまな手当を支給しているが、明確な基準はない。支給基準を明確にすれば働く意欲がもっと向上すると思うが、何をすればいいか分からない…

その問題一緒に解決しましょう！

各種手当を全て正社員と非正規雇用労働者で同一にする必要はありません。各手当の性質・目的を確認していくことで、その支給基準を明確にし、規定に定め、「見える化」しましょう。



社会保険労務士

取り組んだ感想

法的知識がないまま、各種手当の見直しに取り組んできたが、間違っていたことも多々あり、どのように見直ししていけばよいか分からなかった。
今回の支援で法令を遵守しながら待遇の改善ができ、大変心強く、ありがたく思っている。

※キャリアアップ助成金とは

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった非正規雇用の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、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

例1：賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等^{※1}の基本給の賃金規定等^{※2}を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成。

- ※1 正社員以外のいわゆる「非正規雇用労働者」のこと。
- ※2 基本給の額を定めた規定や賃金テーブル、賃金一覧表のこと。

例2：正社員化コース

就業規則または労働協約等に規定した制度に基づき、有期雇用労働者等を正社員化^{※3}した場合に助成。

- ※3 正社員への転換または直接雇用（派遣労働者の場合）のこと。多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）への転換、直接雇用も「正社員化」に含まれます。

■助成額（労働者1人あたり）

企業規模	賃金引上げ率	
	3%以上 5%未満	5%以上
中小企業	5万円	6万5,000円
大企業	3万3,000円	4万3,000円

■助成額（労働者1人あたり）

企業規模	正社員化率 雇用比率	
	有期雇用労働者	無期雇用労働者
中小企業	80万円	40万円
大企業	60万円	30万円

※令和6年3月時点

詳しくは [キャリアアップ助成金](#) [検索](#)

【参考】令和7年度予算案における「賃上げ」支援助成金パッケージ

生産性向上（設備・人への投資等）や、正規・非正規の格差是正、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援。（※下線部 = R7 予算案における拡充部分）

生産性向上（設備・人への投資等）への支援

業務改善助成金 【15億円】

拡充

※令和6年度補正予算額297億円

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成

➢ 地域間格差に配慮した助成率区分等の再編、支援時期等の見直し重点化

働き方改革推進支援助成金 【92億円】

拡充

労働時間削減等に向けた環境整備のために外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、改善の成果を上げた場合に助成

➢ 対象労働者の現行の賃金額を3%、5%増加させた場合の加算に加え、7%の場合の助成強化、恒常的な長時間労働が認められる企業における設備投資について、一部助成対象の要件を緩和

人材開発支援助成金 【542億円】

拡充

職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等助成

➢ 訓練終了後に賃上げ等した場合の賃金助成額の引き上げ（賃金上昇率を踏まえた賃金助成額のベースアップの一環として実施）

人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）

拡充

【制度要求】

雇用管理改善につながる制度等（賃金規定・人事評価制度や職場内の雇用環境の整備等）を導入し、離職率低下を実現した事業主に対して助成

➢ 雇用管理制度助成コースを令和7年度から再開する際、人事評価改善等助成コース（※）を統合の上、作業負担を軽減する機器導入への支援や対象労働者の賃金を5%以上増加させた場合の加算を導入

（※）人事評価制度を整備、年功のみによらない賃金制度を設ける事業主への助成

正規・非正規の格差是正への支援

キャリアアップ助成金（正社員化コース・賃金規定等改定コース）

拡充

【633億円】

①非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも賃金を3%以上増加させた場合（正社員化コース）、②非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用した場合（賃金規定等改定コース）に助成

➢ 賃金規定等改定コースにつき、賃上げ率の新たな区分を設定（2区分→4区分、賃上げ率6%以上の場合はさらに引き上げ）、昇給制度を新たに設けた場合の加算措置の創設

より高い処遇への労働移動等への支援

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース、中途採用拡大コース）

【35億円】

- ◆ 事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を、離職後3か月以内に、期間の定めのない労働者として雇い入れたうえで、雇入れ前の賃金と比して5%以上増加させた事業主に対して助成
- ◆ 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、①中途採用率を一定以上向上させた場合、②中途採用率を一定以上向上し、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ、当該45歳以上の者全員の雇入れ時の賃金を雇い入れ前と比して5%以上増加させた場合のいずれかを満たした場合に助成

特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）【137億円】

- ◆ 就労経験のない職業に就くことを希望する就職が困難な者を雇い入れ、人材育成計画を策定した上で、賃金を雇入れ日から3年以内に5%以上増加させた事業主に対して助成

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）【5億円】

- ◆ 労働者のスキルアップを在籍型出向により行うとともに、当該出向から復帰した際又は出向開始1年後等の賃金を出向前と比して5%以上増加させた事業主（出向元）に対し、出向中の賃金の一部を助成

賃金上昇と物価上昇の関係についての周知（消費者庁）

- 成長と分配の好循環の実現に向けた継続的な賃上げには、コスト上昇分が適切に価格転嫁できる環境の整備が必要です。
- 消費者庁では、賃金上昇が巡り巡ると物価上昇をもたらすという共通理解を消費者を含めた社会全体で醸成すべく、消費者の物価に対する理解を促進するための動画コンテンツを作成し、周知を図っています。

動画コンテンツ「教えて、探偵さん 物価上昇！どうする？」

「物の値段はどうやって決まる？」 「日本の物価・賃金、世界と比べてここが変！」 「物価をウォッチしよう！」などをテーマにわかりやすく解説。

<メインストーリー>



- ✓ 日本は2022年からパン等が値上がりしている
- ✓ 30年位、物価も賃金も横ばい
- ✓ 企業は、原材料費が高騰しても、消費者離れをおそれ値上げせず、賃上げもされず
- ✓ 物価が緩やかに上がりながら、賃金が上がっていくのが望ましい姿
- ✓ 値上がりしても商品を購入して応援する気持ちが大切

<サブストーリー>

#1 物の値段はどうやって決まる？

- ✓ 物の値段は基本的に「需給バランス」で決まる。物価が下がる/上がる状態を、デフレ/インフレという

#2 物価が上がらないのは、なぜ良くないの？

- ✓ 日本は長い間値上げを避けた結果、90年代の終わり頃から物価も賃金もあまり上がらず、外国と差がついてしまった。これがデフレの良くない理由の一つ。

#3 日本の物価・賃金、世界と比べてここが変！

- ✓ 日本では、海外諸国とは対照的に、この30年、物価も賃金も上がっていない。物価が上がらないデフレの状態が続いていたのが原因。

#4 物価はなんで上がらないの？

- ✓ 原材料費が高騰しても、値上げに敏感な消費者が離れることをおそれ、価格転嫁ができなかった。

#5 物価をウォッチしよう！

- ✓ 買い物をするとき、その値段となっている理由や背景を意識して考えてみるのが重要。

作成した動画コンテンツは、消費者庁ホームページやYouTubeに掲載し、SNS（X（旧Twitter）等）を活用した周知・啓発を行っているほか、消費者団体に対して、当該コンテンツのチラシをお送りするなどして、周知を図っています。



3~5分で見られます！

動画はこちらから

参考資料

- 厚生労働省及び関係省庁での賃金引上げに向けた取組について
 - 経済対策概要
 - 厚生労働省における取組
 - 関係省庁における取組
 - 消費者庁
- 「年収の壁」を意識せずに働くことが出来る環境づくりに向けた取組について
- 賃上げ調査・分析等について

「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。

上記のほか、設備投資等により事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業等に対する助成金（業務改善助成金）の活用も促進。

キャリアアップ助成金：社会保険適用時処遇改善コース

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。

社会保険適用時処遇改善コース

- 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	—	30万円
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	

(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。

年収の壁 こんな不安がありませんか？

その1

年末に向けて、年収が106万円を超えないように、働く時間を調整しないといけないな・・・

その調整必要ですか？働き控えをする前に、一度、社会保険（厚生年金・健康保険）の加入の条件を見てみましょう

社会保険の加入の条件（これらをすべて満たす）

✓ 週の勤務が20時間以上

※残業時間は原則、含みません。

✓ 給与が月額88,000円以上

※残業代、賞与、通勤手当、臨時の手当は原則、含みません。

✓ 2ヵ月を超えて働く予定がある。

✓ 学生ではない。

※休業中、定時制、通信制の方は、加入対象となります



残業時間や残業代は含まれないんだね！

1分で分かる解説動画はこちら



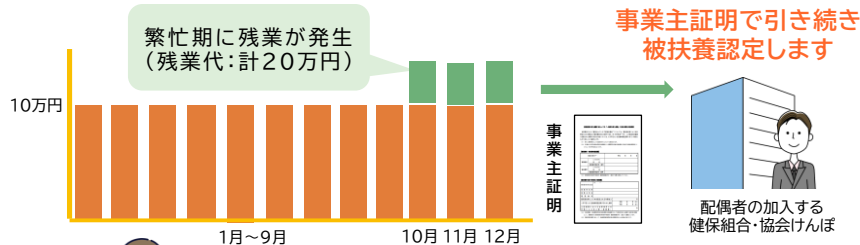
その2

私の場合、年収130万円(※)を超えると扶養から外れてしまうから、働く時間を調整しないといけないな・・・

※被扶養者の認定は、年間収入(残業代を含む全ての収入)に基づいて行われます。

大丈夫です！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、連続2回まで引き続き被扶養者認定が可能です。

例：毎月10万円(年収120万円)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



収入が増えたけど一時的なので事業主に証明してもらおう！

社会保険に入るとどんなメリットがあるの？ ➡

社会保険の加入拡大の年金のメリット

厚生年金が上乗せで保障がさらに充実



年金の3つの保障が充実！

これまで → これから

厚生年金を受け取れます

給付が上乗せ

老齢基礎年金	障害基礎年金	遺族基礎年金	老齢厚生年金 + 老齢基礎年金	障害厚生年金 + 障害基礎年金	遺族厚生年金 + 遺族基礎年金
--------	--------	--------	-----------------	-----------------	-----------------

長期加入すると保障がさらに充実

	厚生年金保険料	増える報酬比例部分の年金額(目安)
20年間加入	月額8,100円	月額8,900円(年額106,800円) × 終身
10年間加入	月額8,100円	月額4,400円(年額52,800円) × 終身
1年間加入	月額8,100円	月額440円(年額5,200円) × 終身

※月収88,000円の場合、年金額(目安)の年額は100円未満は切り捨て

社会保険の加入拡大の医療のメリット

病気・けがや出産で会社を休んでもより安心



傷病手当金 業務外の病気やけがで会社を休んだ場合、(医師の意見書が必要) 4日目から、最大1年6ヶ月、給料の2/3の金額が受け取れます。

出勤 → 休み(1~3日目(土日休も含む)) → 休み(支給あり)(4日目以降(土日休も含む))

支給額の例 月額給与98,000円の場合 支給 / 1日あたり 2,180円(非課税) 30日休んだ場合は58,860円

出産手当金 出産のため会社を休んだ場合、出産の日以前42日から出産の日後56日までの期間 給料の2/3の金額が受け取れます。

出勤 → 出産前42日(支給あり) → 出産 → 出産後56日(支給あり)

支給額の例 月額給与98,000円の場合 支給 / 1日あたり 2,180円(非課税) 98日休んだ場合は213,640円

社会保険加入による変化を計算してみましょう

手取りかんたん シミュレーター

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyouakudai/koujirei/jugyouin/#simulation01>

公的年金 シミュレーター

<http://nenkin-shisan.mhlw.go.jp/>

年収の壁を超えて働く場合、「年収の壁」内で働く場合と比べて給与所得と年金所得の増加が配偶者手当等の減少を大きく上回り、世帯の生涯可処分所得が増加するという試算もあります。



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)除く)



従業員の就業調整にお困りの経営者・人事ご担当の皆さま

キャリアアップ助成金で 年収の壁を突破しませんか

- ☑ 従業員が年末に就業時間を調整してしまう
 - ☑ 人材を長期で定着させたい
- こんなお悩みありませんか？



「年収の壁」って何？

従業員51人以上、月額8.8万円以上、週20時間以上の企業で勤務している場合

いわゆる「106万円の壁」。
厚生年金、健康保険に加入することで、社会保険料の支払いが発生します。

「就業調整」をなんとかしたい

年末に従業員が就業時間を調整してシフトが組めない



その就業調整は不要です！
社会保険の**加入の条件**は、雇用契約時の所定内賃金で判断し、**残業代などは含みません**。
また、社会保険への加入とともに、従業員の収入を増加させる取り組みをすると、**キャリアアップ助成金**が受けられます。

キャリアアップ助成金とは？

手取り額を減らさない企業に
1人あたり

最大50万円を支援

従業員の収入を増加させる取組（手当の支給や労働時間の延長）を行う企業へ労働者1人当たり**最大50万円**を支援。
社会保険への加入により、人材の定着も期待できます。

キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)への質問

Q. 助成金はすぐに申請できますか？

- A. 「社会保険適用促進手当」等を支給したり、労働時間を延長したりして労働者の収入を増加させる取組を行った後に申請していただけます。
まず、**従業員と面談を実施し、社会保険制度や加入のメリット※を周知**するとともに、働き方の希望を確認してください。
取組を開始する前に、取組内容にチェックを入れ、取組予定労働者数を記載した計画を都道府県労働局に提出してください。6か月の取組実施後、支給申請となります。

Q. 助成金の申請には何が必要ですか？

- A. 申請書には、①事業所の所在地や雇用保険適用事業所番号等の事業主の情報、②対象となる従業員の標準報酬月額(手当等支給メニュー)や取組前後の延長時間(労働時間延長メニュー)等の従業員の情報を記載してください。
主な添付書類は、従業員の**雇用契約書と賃金台帳**等です。

Q. 周りに聞いても、助成金を活用しているという事業主を知りません。

- A. 助成金の開始以降、約1万9000事業所から助成金の計画を受理しています。(令和6年10月現在)

※ 従業員向け説明資料や、詳細については右下の厚生労働省ウェブサイトをご確認ください

キャリアアップ助成金を活用した事業主の皆さまの声

飲食業

従業員との丁寧な対話を重ねた上で助成金の活用を行った結果、就業調整をしていた従業員の労働時間が増加し、人手不足の解消につなげることができた。

東京都 A社

小売業

助成金制度の紹介動画を作成し、各店舗で対象者に面談を実施し、勧奨を行った結果、従業員の労働時間が増加し、人手不足の解消につながった。

大阪府 B社

娯楽業

社会保険加入の勤務形態に転換する従業員に対し、助成金を原資として、一時金を支給。結果、経験豊富な従業員が労働時間を延ばして活躍するようになり、より高い水準での運営が可能となった。

大阪府 C社

卸売業

パート従業員に対し、助成金を活用した社会保険の加入を進めた結果、パート従業員が就業調整を行わなくなり、正社員の時間外労働の大幅な削減ができた。

山形県 D社

助成金を検討される場合は、お気軽に下記の問合せ先までご連絡ください

キャリアアップ助成金の詳細については、都道府県労働局または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

[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(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)除く)

キャリアアップ助成金を活用した事業主の皆さまの声が届いています >>

参考資料

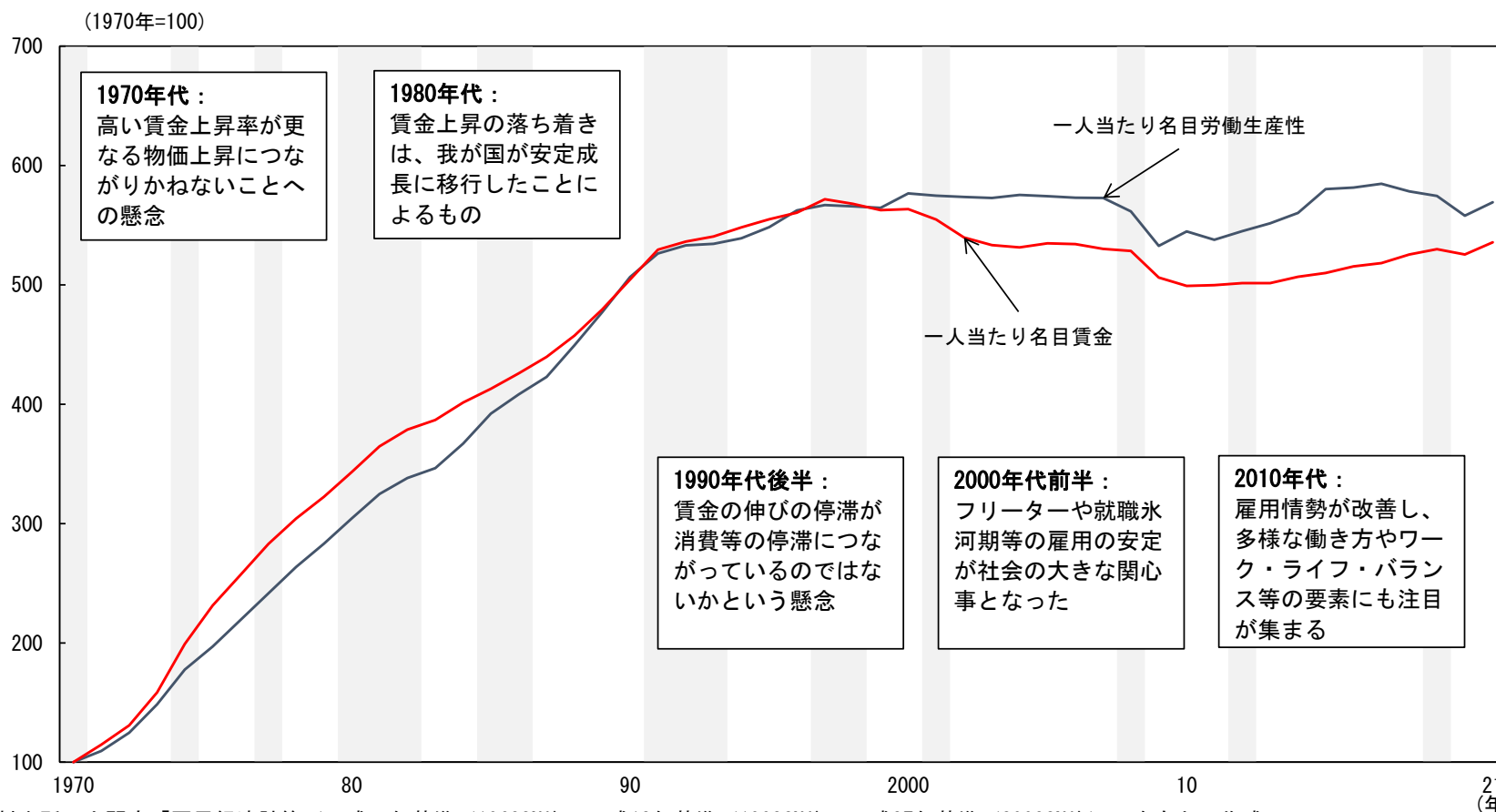
- 厚生労働省及び関係省庁での賃金引上げに向けた取組について
 - 経済対策概要
 - 厚生労働省における取組
 - 関係省庁における取組
 - 消費者庁
- 「年収の壁」を意識せずに働くことが出来る環境づくりに向けた取組について
- 賃上げ調査・分析等について

賃金は停滞してきた

- 賃金については、1970年からおおむね1990年代前半までは、ほぼ一貫して増加している一方で、1990年代後半以降、それまでの増加トレンドから転換し、減少又は横ばいで推移している。

(※) 1970年代～1990年代前半までは、名目労働生産性と名目賃金がどちらもほぼ一貫して増加しており、両者は極めて強く連動していたが、1990年代後半以降、生産性の上昇ほどは賃金が増加しづらい状況が継続している

一人当たり名目労働生産性・名目賃金の推移と労働経済白書（労働白書）での記述等

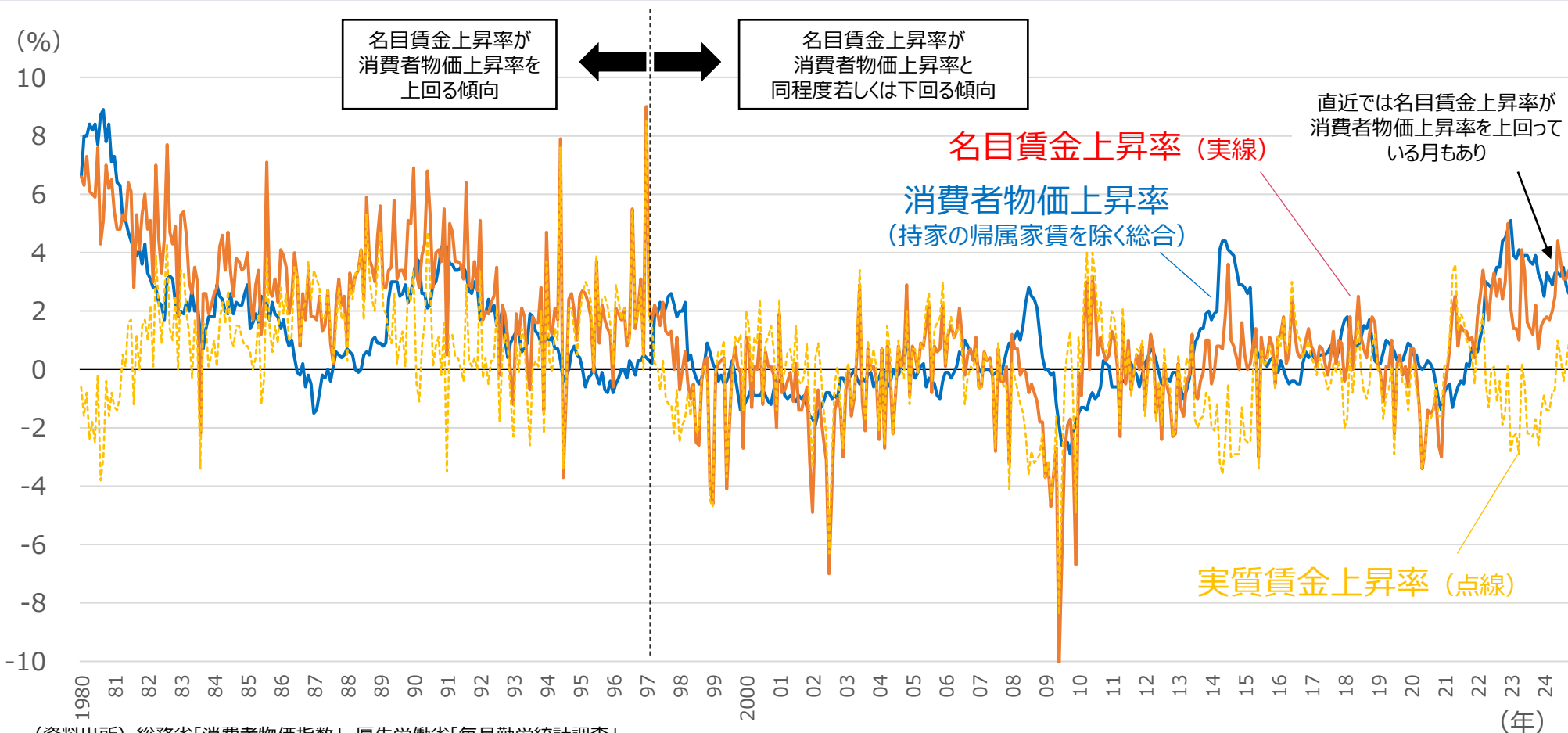


資料出所 内閣府「国民経済計算（平成2年基準（1968SNA）、平成12年基準（1993SNA）、平成27年基準（2008SNA）」をもとに作成。

(注) 一人当たり名目労働生産性は、国内総生産（GDP）を就業者数で除して算出。一人当たり名目賃金は、雇用者報酬（平成2年基準では雇用者所得）を雇用者数で除して算出。

消費者物価上昇率、名目賃金上昇率、実質賃金上昇率の推移

- 1997年以前は名目賃金上昇率が物価上昇率を上回っていたが、以降は同程度もしくは下回っている傾向。
- 消費者物価上昇率は、2022年度以降増加傾向にあり、3%前後で推移。
- 名目賃金上昇率は、2021年以降おおむねプラスで推移。実質賃金上昇率は、2022年度以降マイナスが続いたが、直近ではプラスになる月もあり。

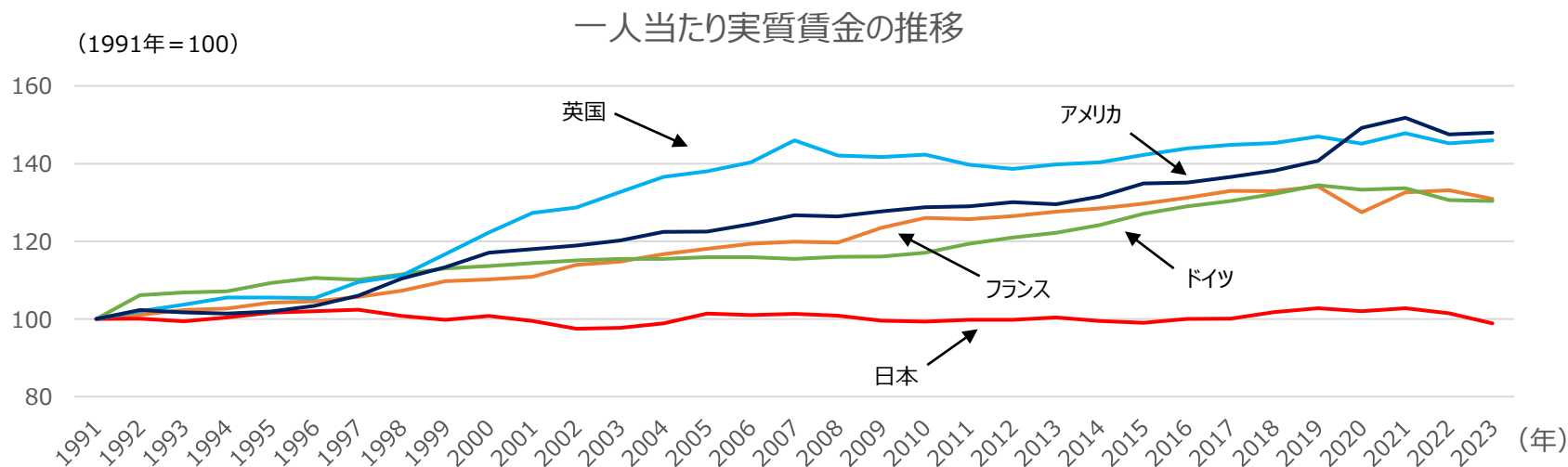
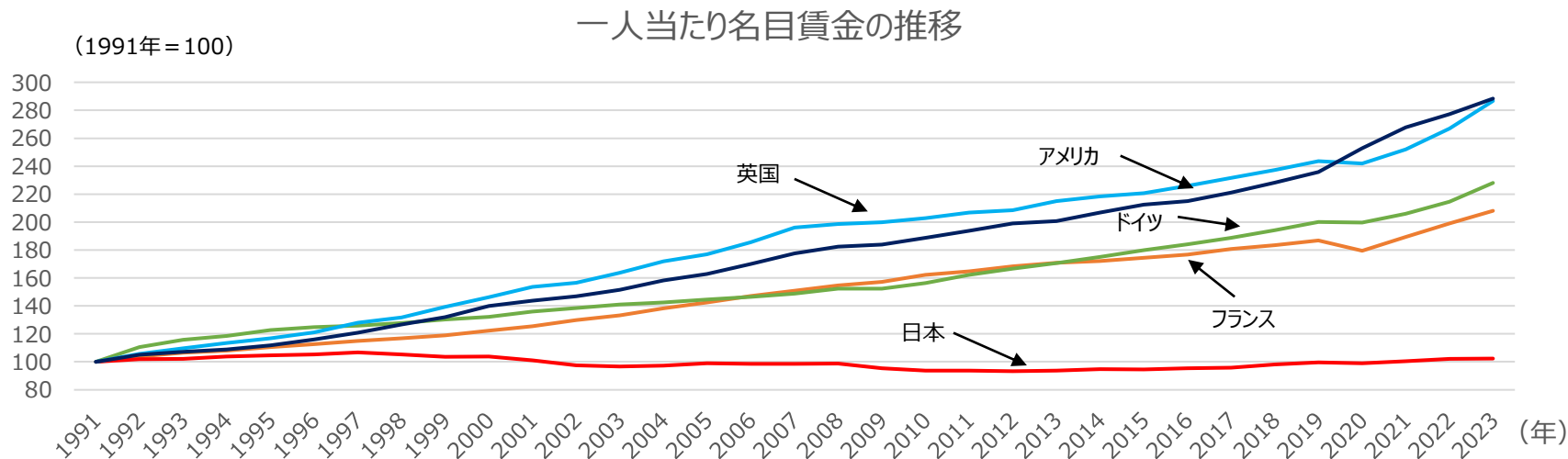


(資料出所) 総務省「消費者物価指数」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 毎月勤労統計調査は30人以上事業所、調査産業計、就業形態計が対象 (毎月勤労統計で一般的に報道されるのは5人以上事業所が対象)

一人当たり名目賃金・実質賃金の推移

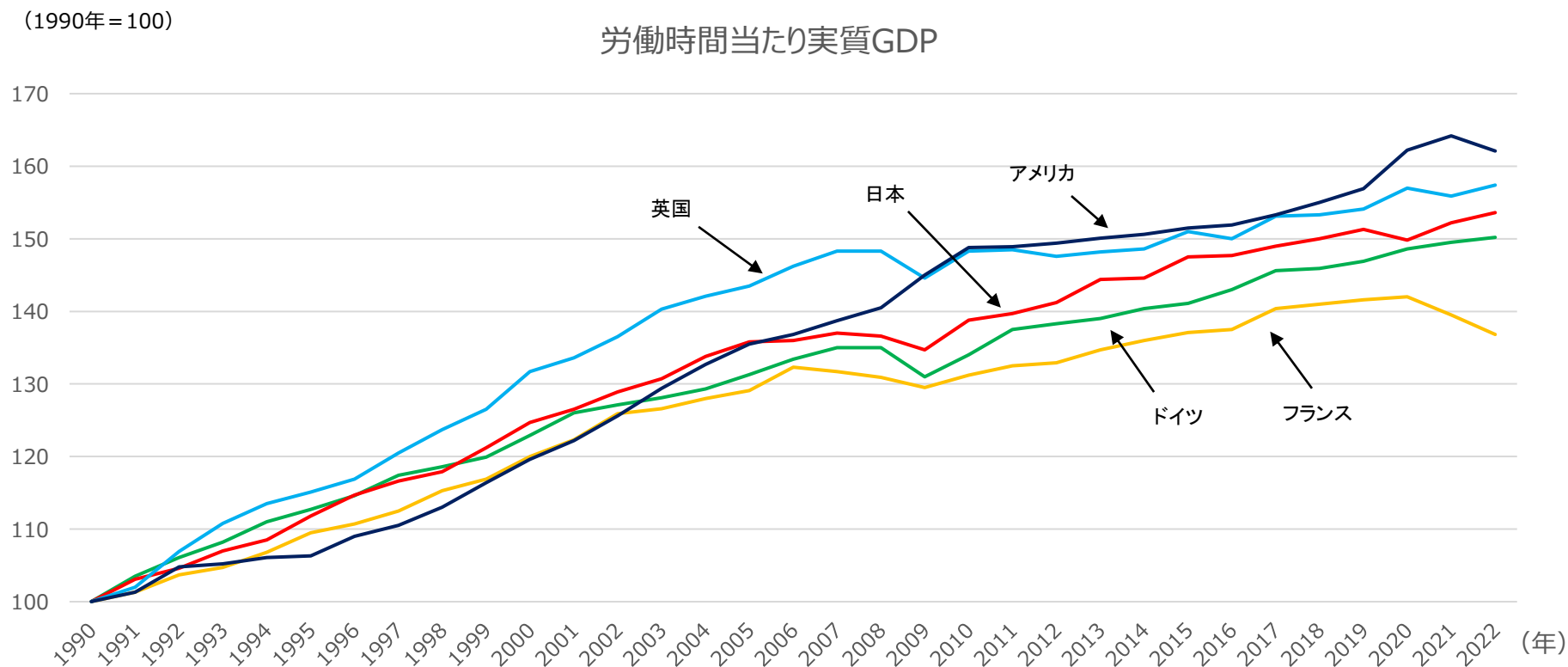
□ 過去30年間にわたり、我が国の一人当たり賃金はおおむね横ばい。



(資料出所) OECD「Average annual wages」により作成。

労働時間当たり実質GDP

労働時間当たり実質GDPは主要先進国と遜色ない伸び。

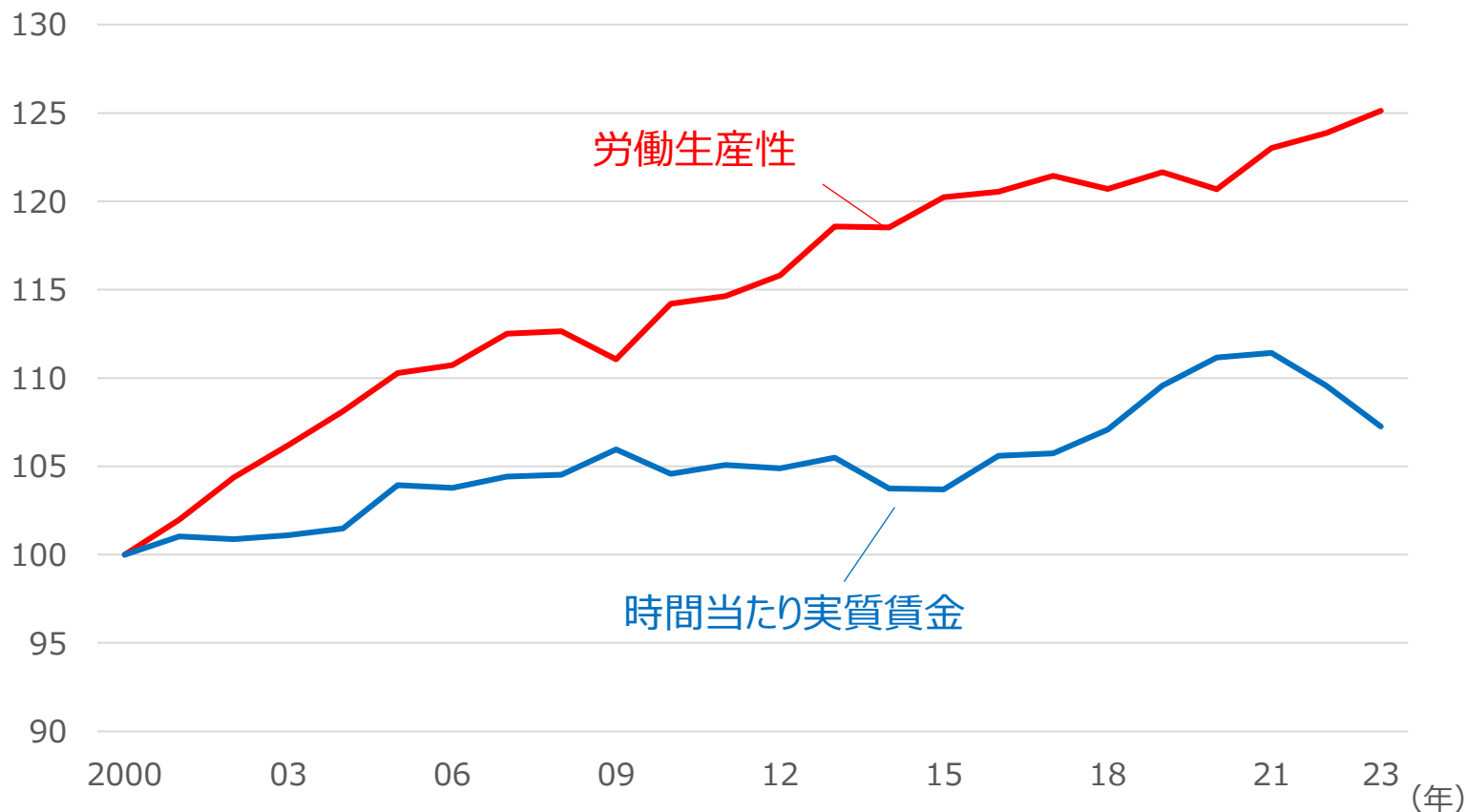


(資料出所) OECD「GDP per hour worked」により作成。

実質労働生産性と時間当たり実質賃金の推移

□ 時間当たり実質賃金は、労働生産性ほどは上昇していない。

(2000年 = 100)



(資料出所) 内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査（基本集計）」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。

(注) 労働生産性、時間当たり実質賃金はいずれもマンアワーベース

労働生産性は、国民経済計算の実質GDPを労働力調査の就業者数と毎月勤労統計統計の労働時間数（5人以上事業所、常用労働者計）で除したものについて、2000年を100としたもの
時間当たり実質賃金は、国民経済計算の実質雇用者報酬を労働力調査の雇用者数と毎月勤労統計の労働時間数（5人以上事業所、常用労働者計）で除したものについて、2000年を100としたもの

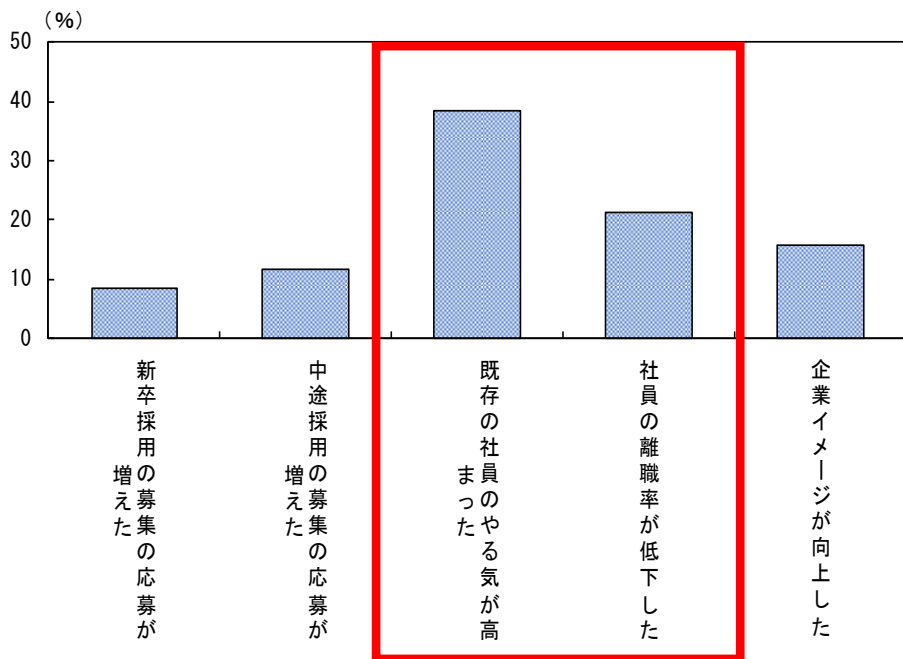
賃上げの効果①（社員の離職率や採用に与える影響）

- 賃上げは、個別企業にとっては、既存の社員の離職率低下や、社員のやる気を向上させる効果が見られる。
- 企業の求人時に、高い求人賃金やボーナスあり等の条件を付けることは、求職者の応募を促す効果があり、人手不足下における人材確保にも資する可能性がある。

図表

01

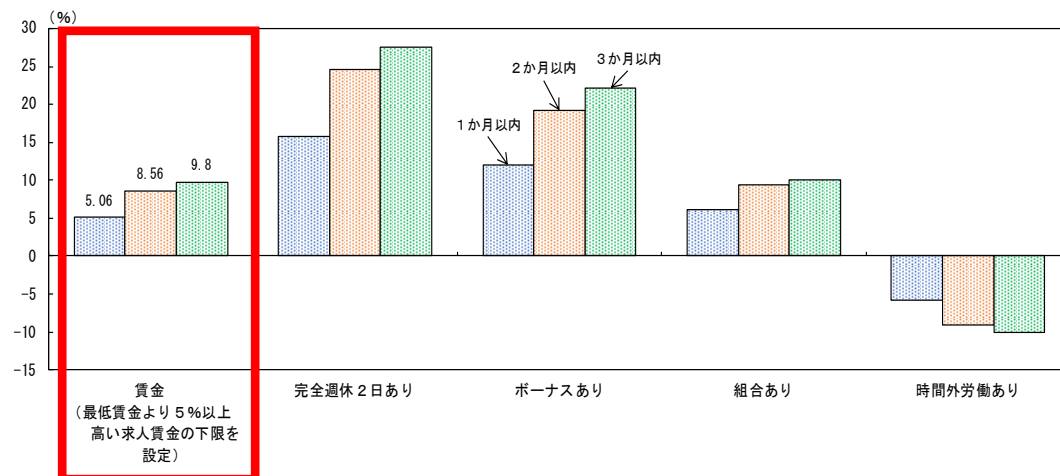
賃上げで企業が実感する効果



図表

02

求人条件による被紹介企業への応募増加効果



※図は、ハローワークにおいてフルタイム労働者の求人賃金の下限を最低賃金より5%以上高い水準で提示すると、募集人数一人当たり、3か月以内のハローワークの応募（被紹介件数）が約10%増加することを意味する

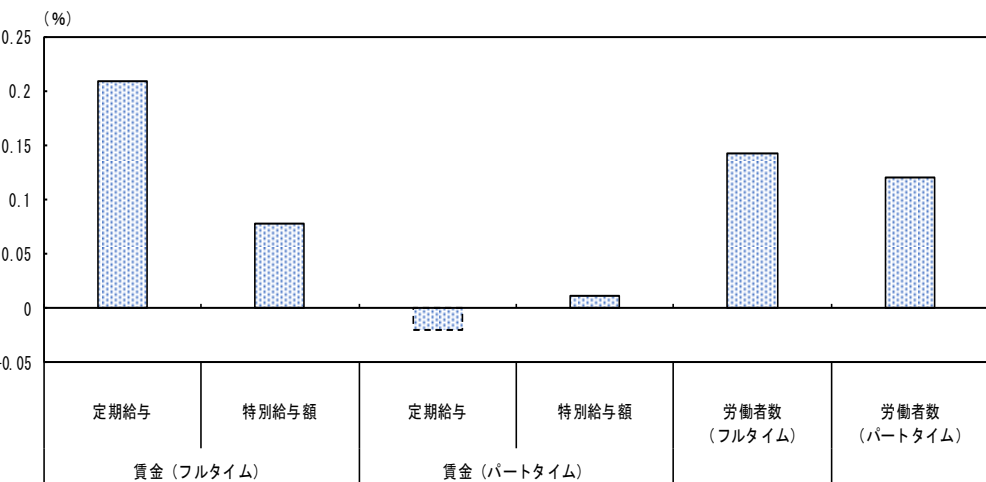
賃上げの効果②（消費や生産に与える影響）

- フルタイム労働者の定期・特別給与が1%増加すると、各々0.2%、0.1%消費を増加させる効果がある。
- 全労働者の賃金が1%増加すると、生産額が約2.2兆円増加すると見込まれる。

図表
03

消費への効果

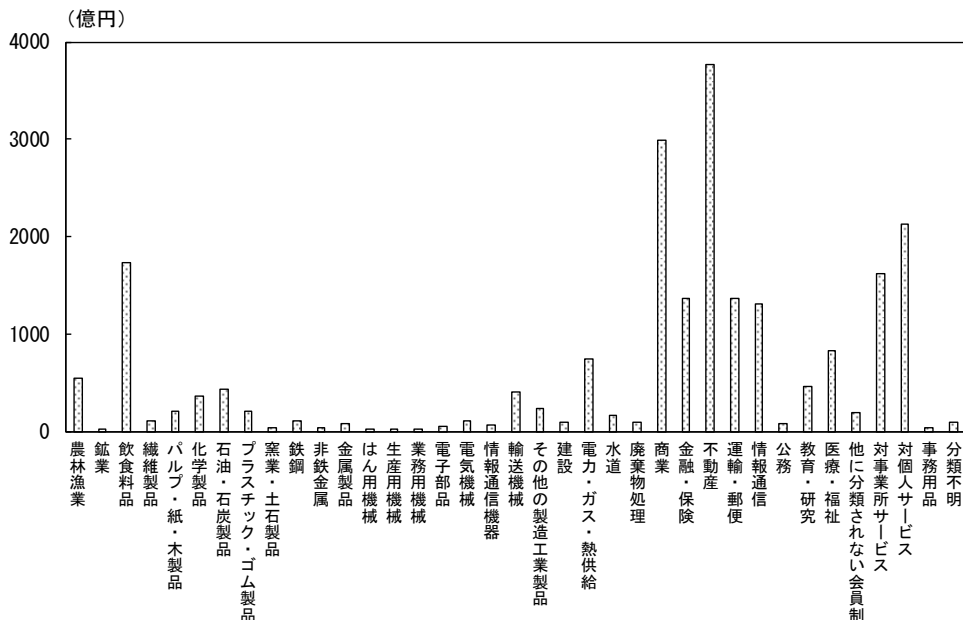
賃金等の要素が1%増加した場合に見込まれる消費の増加率



図表
04

生産への効果

賃金・俸給額が1%増加した場合に見込まれる生産額



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、内閣府「県民経済計算（平成12年基準（1993SNA）、平成17年基準（1993SNA）、平成23年基準（2008SNA）、平成27年基準（2008SNA）」、総務省統計局「人口推計」、総務省統計局「国勢調査」、総務省統計局「労働力調査」

資料出所：総務省「産業連関表」「家計調査」、内閣府「国民経済計算」

賃上げの状況

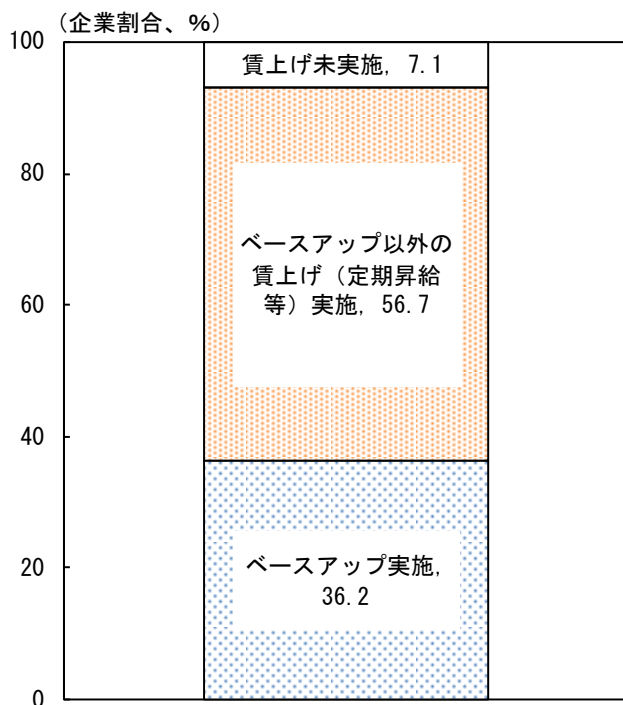
- 2022年においては、9割超の企業で何らかの賃上げを実施（ただし、ベースアップ実施は約4割）。
- 全体として賃上げの動きは継続しているが、中小企業は大企業と比べると賃上げの動きが弱い。

図表

05

賃上げ実施状況

賃上げの方法等（2022年）

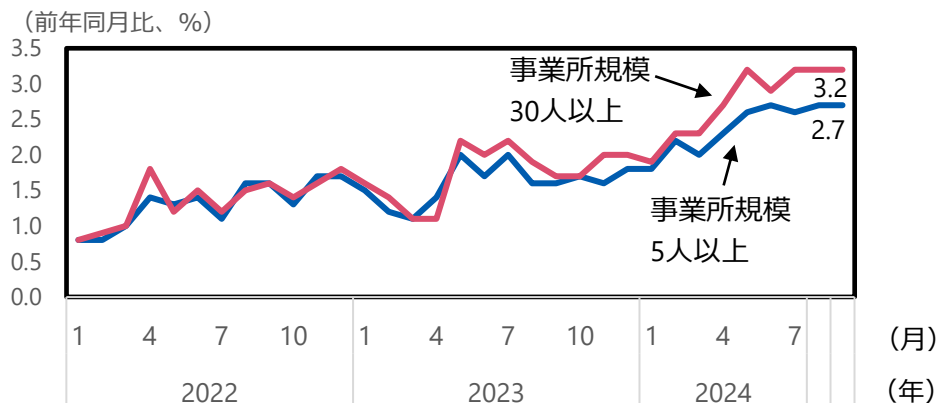


資料出所：厚生労働省「令和5年版 労働経済白書」より引用。

（独）労働政策研究・研修機構「企業の賃金決定に係る調査」（2022年）の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）2022年に実施した賃上げについて企業に尋ね（「定期昇給」「ベースアップ」「賞与（一時金）の増額」「諸手当の改定」「新卒者の初任給の増額」「再雇用者の賃金の増額」「非正規雇用者・パート労働者の昇級」「その他」「いずれの賃上げも実施していない」から複数選択可。）、実施企業割合を集計。

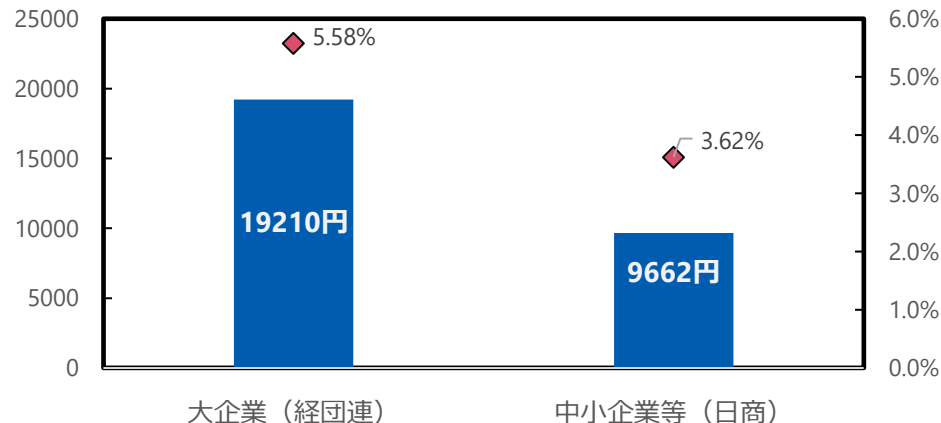
一般労働者の所定内給与の推移



賃上げ額（月額）

2024年 賃上げ額・賃上げ率

賃上げ率



資料出所：上図は厚生労働省「毎月勤労統計調査」。下図は日本経済団体連合会「2024年春季労使交渉・大手企業業種別回答状況」、日本商工会議所「中小企業の賃金改定に関する調査」。回答社数は大企業（経団連調査）が135社、中小企業等（日商調査）が1,586社。

令和6年 賃金引上げ等の実態に関する調査 (R6.10.28)

調査結果の概要

1 賃金の改定状況

(1) 賃金の改定の実施状況別企業割合

「1人平均賃金(注)を引き上げた・引き上げる」企業割合 **91.2%** (前年89.1%)

(2) 1人平均賃金の改定額 (予定を含む。) 11,961円 (前年 9,437円)

改定率 (予定を含む。) 4.1% (同 3.2%)

「労働組合あり」の1人平均賃金の改定額 (予定を含む。) **13,668円** (前年10,650円)

改定率 (予定を含む。) **4.5%** (同 3.4%)

「労働組合なし」の1人平均賃金の改定額 (予定を含む。) **10,170円** (前年 8,302円)

改定率 (予定を含む。) **3.6%** (同 3.1%)

(注) 1人平均賃金とは、所定内賃金(諸手当等を含むが、時間外・休日手当や深夜手当等の割増手当、慶弔手当等の特別手当を含まない)の1か月1人当たりの平均額をいう。

2 定期昇給等の実施状況

(1) 賃金の改定を実施した又は予定している企業及び賃金の改定を実施しない企業における定期昇給の状況定期昇給を「行った・行う」企業割合 管理職 76.8% (前年71.8%) 一般職 83.4% (同 79.5%)

(2) 定期昇給制度がある企業におけるベースアップの状況

ベースアップを「行った・行う」企業割合

管理職 47.0% (前年43.4%) 一般職 52.1% (同 49.5%)

山形県地方版政労使会議

山形労働局配布資料 2

令和7年2月14日（金）

- **業務改善助成金**
- **キャリアアップ助成金**

山形労働局における業務改善助成金の活用状況

1 支給決定状況

	申請件数 (件)	支給決定件数 (件)	支給金額 (千円)
R3年度	69	63	39,248
R4年度	73	73	47,171
R5年度	214	144	178,229
R6年度 (12月末現在)	193	61	67,280

※各年度の申請件数には、当該年度に交付決定できず、翌年度に繰り越した件数も含まれる。

2 各年の申請コース利用状況

	20円コース	25円コース	30円コース	45円コース	60円コース	90円コース	合計	(件)
R3年度	12	—	40	9	5	1	67	
R4年度	—	—	30	13	4	3	50	
R5年度	—	—	84	73	23	34	214	
R6年度			29	79	58	27	193	

業務改善助成金の活用事例

活用事例 1

【飲食サービス業】 タッチパネル式キャッシュレス 券売機の導入

導入前

▲簡易的なレジを使用しており、来客時に調理を中断していた。
▲手作業での会計や現金補充による会計ミスが発生していた。

導入後

○オーダーから支払いまで顧客側での対応が可能となり、会計対応の時間を本来の調理業務に充てることが可能に。
○会計ミス防止や、管理システムにより購買状況を把握できるようになった。

→ 事業場内労働者数：67名
引上げ労働者数：7名 60円コース

活用事例 2

【自動車整備業】 ポータブルリフトの導入

導入前

▲タイヤ交換時に手作業で車両の持ち上げ作業をしていた。

導入後

○電動による車両昇降を可能とし、作業時間が1/3に短縮された。

→ 事業場内労働者数：2名
引上げ労働者数：2名 90円コース

活用事例 3

【飲食料品小売業】 POSレジシステムの導入

導入前

▲売上金額・個数の把握や集計、レジ打ちを手作業で集計していた。

導入後

○手作業での集計や書類作成がなくなったことに加え、売れ筋の商品の把握が可能となり販売業務に注力することができた。

→ 事業場内労働者数：67名
引上げ労働者数：42名 30円コース

令和6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7年1月31日
 (事業完了期限：令和7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

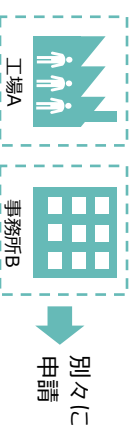
計画の承認
 と実施

業務改善助成金を支給
 (最大600万円)

※ 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て申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

対象事業者・申請の単位

- ・ 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**に申請いただけます。

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。

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	顧客管理情報のシステム化

助成対象経費の具体例について、詳しくは、リーフレット中面（生産性向上のヒント集）をご覧ください。

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898円 →助成率9/10 ○8人の労働者を988円まで引上げ（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)	>	$450万円$ (=助成上限額)
	(設備投資費用×助成率)		(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

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
45円コース	45円以上	7人以上※	100万円	120万円
		10人以上※	120万円	130万円
		1人	45万円	80万円
60円コース	60円以上	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
90円コース	90円以上	7人以上※	180万円	180万円
		10人以上※	180万円	180万円
		1人	60万円	110万円
60円コース	60円以上	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
90円コース	90円以上	10人以上※	300万円	300万円
		1人	90万円	170万円
		2～3人	150万円	240万円
90円コース	90円以上	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

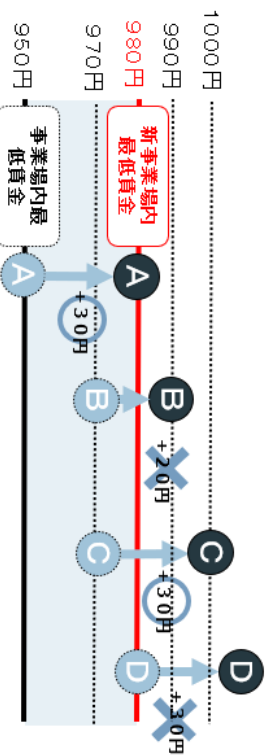
※10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

「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950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ないので、**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**
- 1020円 ■引上げ人数は2名とカウント



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 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つの数値の差を差す単位です。

物価高騰等要件に該当する事業者は、一定の自動車の導入やパソコン等の新規導入が認められる場合がございます。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

<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。

助成対象経費の特例

特例事業者のうち、②物価高騰等要件に該当する場合、通常は、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）。

助成対象経費		一般事業者	特例事業者 (②のみ)
生産性向上に資する設備投資等		○	○
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		×	○

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」や厚生労働省ウエブサイトに掲載されています。

生産性向上のヒント集 検索

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

事例2 配達口ホールの導入による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けがあったり、運行車の不足を課題を一度に2度（徒歩）での配達ができなかったりするため、特に繁忙期において多くの配達ができなかった。

実施概要 発注車以上の配達が重い料理や惣菜を配達する従業員を、従業員の負担を減らすと、とを考慮して検討を。そこで、助成金を活用して配達口ホールを導入し、繁忙期の配達業務を平準化した。（社名）

実施結果 配達口ホールの導入により、5人分の必要だった配達業務が4人で済ますように became possible. In addition, the number of vehicles required for delivery was reduced, resulting in a reduction in the number of vehicles used.

成果 配達業務の効率化により生産性が向上し、9人の従業員の増強後（休業前）と比較して、最低賃金を60円51銭上げられた。

助成金活用のおまけ 中小企業診断士の提案

事例7 ウォークタイプ福祉車両、乾洗機駆動式大容量冷凍庫の導入による、車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数の削減

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名で行く必要があり、かつ行かなくてはならなかった。また、洗濯機は乾洗機がなかったため、買い出しに必要があった。そのため、車椅子利用者の導入による業務効率化を検討した。

実施概要 送迎用のため、洗濯物干しや買い出しの負担を軽減したいと考えた。そこで、助成金を活用してウォークタイプ福祉車両、乾洗機駆動式冷凍庫、大容量冷凍庫を導入した。

実施結果 送迎、洗濯、買い出しの負担を軽減した。（社名）

実施結果 車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減、洗濯物干し及び買い出しの負担が軽減された。

成果 ウォークタイプ福祉車両、乾洗機駆動式大容量冷凍庫の導入により、車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減し、洗濯物干し及び買い出しの負担が軽減された。

助成金活用のおまけ 社会福祉労務士の提案



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。
- 引き上げ後の事業場内最低賃金額と同額を就業規則等に定めていただく必要があります。
- 令和6年度より、複数回に分けての事業場内最低賃金の引き上げは認められなくなりましたので、ご注意ください。

(例) 10月1日に新しい地域別最低賃金 (1,000円→1,050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 (1,005円→1,050円) を完了 (※)

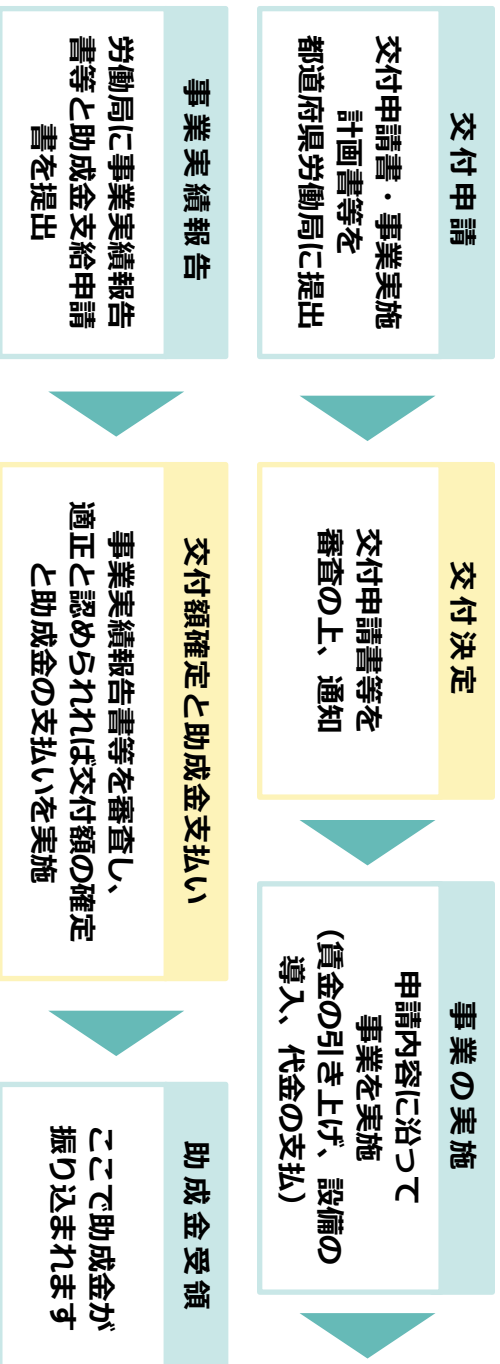
対象!

発効日の当日 (10月1日) に事業場内最低賃金の引き上げ (1,005円→1,050円) を実施

対象外

※併せて、就業規則等に事業場内最低賃金が1,050円である旨、定めていただく必要があります。

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。

令和5年度からの主な変更点

- 生産量要件や関連する経費が終了しました。
- 事業完了期限が、2025（令和7）年2月28日※になりました。
※やむを得ない事由がある場合は、理由書の提出により、2025（令和7）年3月31日とできる場合がございます。
- 令和6年度から同一事業場の申請は年度内1回までとなりました。

（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

- 厚生労働省ウエブサイト「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。

業務改善助成金

検索



- 最低賃金特設サイト

最低賃金特設サイト

検索



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。

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

山形労働局におけるキャリアアップ助成金の活用状況

正社員化コース

	申請件数 (件)	支給決定件数 (件)	支給金額 (千円)
R3年度	288	208	148,405
R4年度	317	240	181,638
R5年度	271	294	223,091
R6年度 (12月末現在)	217	189	121,034

賃金規定等改定コース

	申請件数 (件)	支給決定件数 (件)	支給金額 (千円)
R3年度	2	0	0
R4年度	5	6	2,942
R5年度	35	13	15,393
R6年度 (12月末現在)	25	33	35,232

山形労働局におけるキャリアアップ助成金の活用状況

社会保険適用時処遇改善コース

	計画件数 (件)	計画労働者数 (人)		
		手当等支給 メニュー	労働時間延長 メニュー	併用メニュー
R5年度※	52	307	343	101
R6年度 (12月末現在)	124	137	394	58

※令和5年度は10月以降の実績

正社員化コースの活用事例

製造業 55人※

製造・製品等の管理業務担当の有期労働者

正社員転換により
9%賃金アップ!

転換前

- ・日給制
- ・週所定労働時間：38.75時間
- ・賃金月額実績：162,000円
(諸手当含む)

転換後

- ・月給制
- ・週所定労働時間：40時間
- ・賃金月額実績：178,000円
(諸手当含む)

医療・福祉 44人※

看護業務担当の有期労働者

正社員転換により
28%賃金アップ!

転換前

- ・月給制
- ・週所定労働時間：40時間
- ・賃金月額実績：218,100円
(諸手当含む)

転換後

- ・月給制
- ・週所定労働時間：40時間
- ・月給：279,200円
(諸手当含む)

小売業 446人※

事務担当の有期労働者

正社員転換により
8%賃金アップ!

転換前

- ・月給制
- ・週所定労働時間：37.5時間
- ・賃金月額実績：158,400円
(諸手当含む)

転換後

- ・月給制
- ・週所定労働時間：40時間
- ・月給：171,100円
(諸手当含む)

※人数は雇用保険被保険者の数

賃金規定等改定コースの活用事例

製造業 474人※

環境整備・清掃等を担当のパート労働者2人

賃金額改定により平均**12.5%**
(12~13%)賃金アップ!

取組一例

改定前

- ・月給制
- ・1か月単位の変形労働時間制 (40時間/週)
- ・賃金月額実績：145,800円

改定後

- ・月給制
- ・1か月単位の変形労働時間制 (40時間/週)
- ・賃金月額実績：165,800円

医療・福祉 369人※

看護部他の非常勤職員69人

賃金額改定により平均**5.4%**
(5~10%)賃金アップ!

取組一例

改定前

- ・時給制 (960円)
- ・週所定労働時間：35時間
- ・賃金月額実績：147,840円

改定後

- ・時給制 (1,010円)
- ・週所定労働時間：35時間
- ・賃金月額実績：155,540円

サービス業 138人※

情報システム部の有期契約社員4人

賃金額改定により対象者全員
4.1%賃金アップ!

取組一例

改定前

- ・時給制 (1,200円)
- ・週所定労働時間：40時間
- ・賃金月額実績：201,600円

改定後

- ・時給制 (1,250円)
- ・週所定労働時間：40時間
- ・賃金月額実績：210,000円

※人数は雇用保険被保険者の数

社会保険適用時処遇改善コースの活用事例

サービス業 54人※

子育て支援担当のパート労働者2人

労働時間を平均**17.5時間**
(17.2~17.8時間) 延長することにより賃金アップ!

取組一例

改善前

- ・時給制 (900円)
- ・実労働時間 : 21時間
- ・賃金月額実績 : 79,200円

改善後

- ・月給制 (170,700円)
- ・週所定労働時間 : 38.8時間
(フルタイムになり勤務時間が増加)
- ・賃金月額実績 : 170,700円

卸売業 100人※

製造・包装・事務作業等を担当するパート労働者9人

労働時間を平均**5.33時間**
(4~7時間) 延長することにより賃金アップ!

取組一例

改善前

- ・時給制 (1,020円)
- ・実労働時間 : 25時間
- ・賃金月額実績 : 107,100円

改善後

- ・時給制 (1,020円)
- ・週所定労働時間 : 30時間
(勤務時間を1日1時間延長し増加)
- ・賃金月額実績 : 128,520円

医療・福祉 24人※

生活支援を担当するパート労働者1人

労働時間を**13時間**延長することにより賃金アップ!

取組一例

改善前

- ・時給制 (908円)
- ・実労働時間 : 17時間
- ・賃金月額実績 : 59,928円

改善後

- ・時給制 (908円)
- ・週所定労働時間 : 30時間
(勤務時間を1日2.5時間延長し増加)
- ・賃金月額実績 : 121,218円

キヤリアップ助成金のご案内 (令和6年度版)

「キヤリアップ助成金は、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」といいます。）といった、**非正規雇用労働者の企業内でのキヤリアップを促進するため、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する制度**です。

正社員化支援	助成内容	助成額		
		中小企業の場合	大企業の場合	
正社員化コース	有期雇用労働者等を 正社員化 (※)した場合（1人当たり） ※ 正規雇用労働者等へ転換または派遣労働者を正規雇用労働者等として直接雇用すること。 正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含みます。	①有期 → 正規 80万円	60万円	
		②無期 → 正規 40万円	30万円	
障害者正社員化コース	障害のある有期雇用労働者等を 正規雇用労働者等 に転換した場合（1人当たり） ※ 正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含みます。	※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者で直接雇用する場合に加算 1人当たり28.5万円（大企業も同額） ※ 対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合に加算 ①：1人当たり9.5万円 ②：4.75万円（大企業も同額）	※ 人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合に加算 （自発的職業能力開発訓練 以外 の訓練修了後） ①：1人当たり9.5万円 ②：4.75万円（大企業も同額） （自発的職業能力開発訓練または定額制訓練修了後） ①：1人当たり11万円 ②：5.5万円（大企業も同額）	※ 正社員転換等制度を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算 1事業所当たり20万円（大企業の場合、15万円）
		① 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者の場合 有期 → 正規 120万円	90万円	
		有期 → 無期 60万円	45万円	
		無期 → 正規 60万円	45万円	
		② 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者 以外 の場合 有期 → 正規 90万円	67.5万円	
		有期 → 無期 45万円	33万円	
		無期 → 正規 45万円	33万円	
		※ 助成額が支給対象期間における対象労働者に対する賞金の額を超える場合には、当該賞金の総額を上限額として支給します。		
		3%以上5%未満 5万円	3.3万円	
		5%以上 6.5万円	4.3万円	
※ 「職務評価」の手法の活用により増額改定を実施した場合に加算 1事業所当たり205万円（大企業の場合、155万円）				
有期雇用労働者等と 正規雇用労働者 との 共通の賞金規定 等を新たに規定・適用した場合	1事業所当たり 60万円	45万円		
有期雇用労働者等を対象に 賞与・退職金制度 を導入し、支給または積立を実施した場合	1事業所当たり 40万円	30万円		
※ 同時に導入した場合に加算 16.8万円（大企業の場合、12.6万円）				
手当等支給メニュー	50万円	37.5万円		
併用メニュー	50万円	37.5万円		
労働時間延長メニュー	30万円	22.5万円		
賞与・退職金制度導入コース	短時間労働者に以下のいずれかの取組を行った場合（1人当たり） ①新たに社会保険の被保険者となった際に、 手当支給・賃上げ・労働時間延長 を行った場合 ② 労働時間を延長して新たに社会保険の被保険者 とした場合			
社会保険適用時処遇改善コース				
処遇改善支援				

※ 短時間労働者労働時間延長コースは令和6年3月31日を以て廃止し、当該日に行った取組まで助成を受けられます。

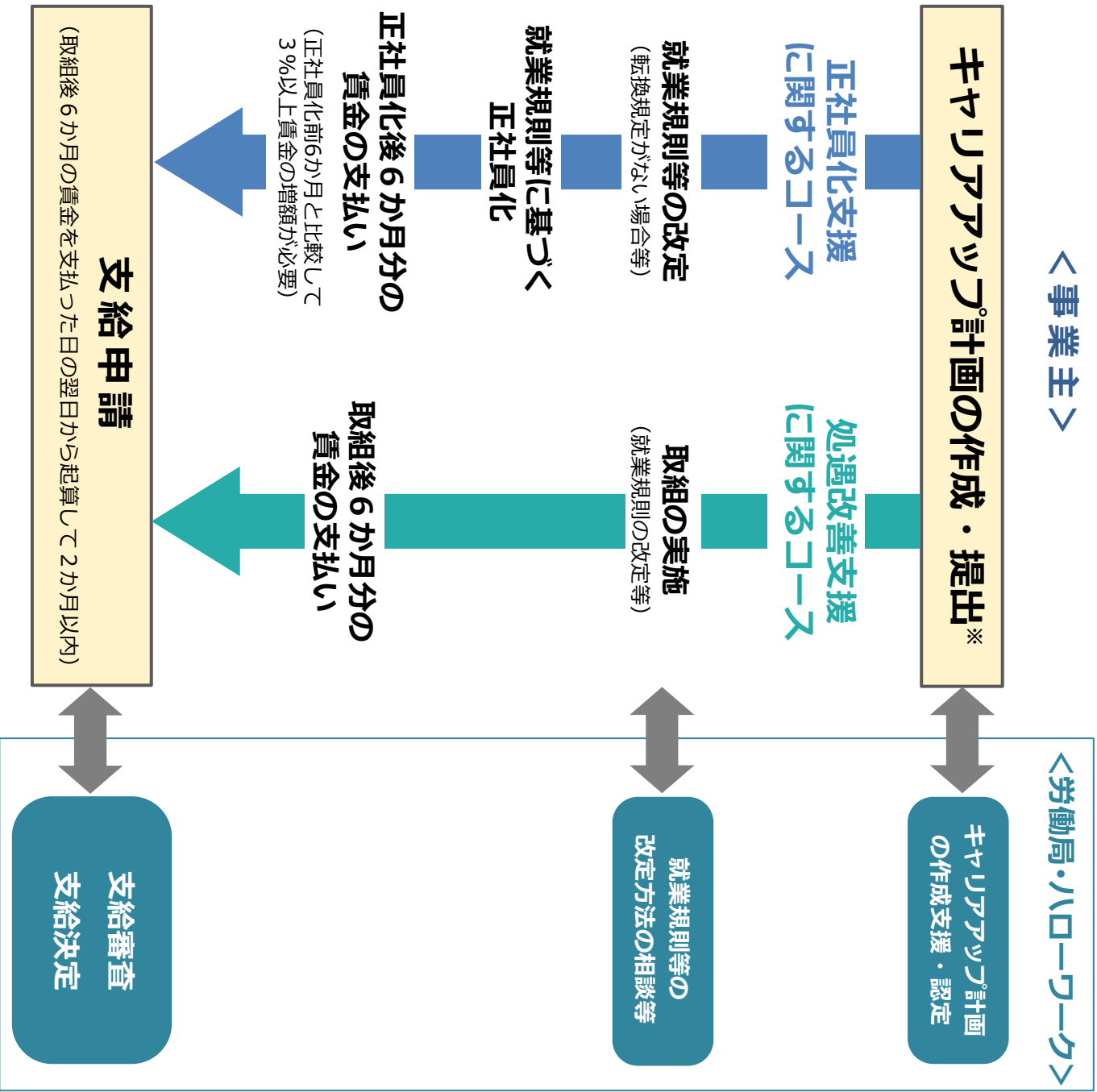
◆ 支給要件の詳細や助成上限（人数・回数等）については、裏面に案内のホームページよりご確認ください。

◆ 正社員化コース、障害者正社員化コース、社会保険適用時処遇改善コースは、各支給対象期の取組を講じた場合の合計額です。



キャリアアップ助成金の申請までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、各コースの実施日の**前日まで**に「キャリアアップ計画」の提出が必要です。



※ 計画の提出（支給申請）は、窓口への持参、郵送、電子申請によって行うことができます。

◆ 詳しくは、最寄りの都道府県労働局またはハローワークにお問い合わせください。

◆ パンフレット、申請様式、Q&Aは厚生労働省ホームページに掲載しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushih/career.html

キャリアアップ助成金

検索



年収の壁対策として 最大50万円助成します！

年収の壁対策の取組を行うことで、

- 労働者にとつては、「年収の壁」を意識せず働くことができ、社会保険に加入することで、**処遇改善につながる！**
- 事業主**の皆様においては、**人手不足の解消に！**



出典：政府広報オンライン (https://www.gov-online.go.jp/medial/commercial/s/202312/videeo-270966.html)

キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」

※令和6年10月の社会保険の適用拡大に伴って、新たに加入対象となる労働者に対して以下の取組を行う場合、本助成金を活用できます。

- 労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取組を行った事業主に助成します。
- (1) 手当等支給メニュー
- (2) 労働時間延長メニュー

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等)	1年目 20万円 (注)
② 賃金の 15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当等) 他	2年目 20万円 (注)
③ 賃金を 18%以上増額 (労働時間延長による手取り増も含む)	3年目 10万円

(注)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)

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	5%以上	
2時間以上	10%以上	
1時間以上	15%以上	

◆社会保険適用促進手当

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ない取扱いを受けられる手当(標準報酬月額10.4万円以下の者に限る)。

※ 令和8年3月31日までの間に新たに社会保険の加入要件を満たし、加入する者への取組が助成対象になります。

【注意点】

対象となる労働者は、社会保険の加入日の6か月前の日以前から継続して雇用され、社会保険の加入要件を満たさない条件で就業していた者になります。

【手続き】

- ・助成金を受けるには、事前※にキャリアアップ計画書を都道府県労働局へ提出してください。
- ※本コースの場合、社会保険加入日の前日まで(令和6年10月1日加入の場合、同年9月30日まで)。
- ・取組を6か月間継続した後、2か月以内に支給申請してください(流れは裏面ご参照)。

対象者以外にも賃上げを行う場合の本助成金の活用方法

○非正規雇用労働者の基本給を定める**賃金規定(賃金テーブル等)**を増額改定する場合、キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)を併用することもできます。

<例> **パート従業員全員(40人)の時給を5%UP** (例：1,000円→1,050円) させる場合

- ・新たに社会保険に加入するパート従業員 **8人**
 - うち、労働時間を延長できる **3人** ▶ 3時間延長 + 5%賃上げ ▶ **労働時間延長メニュー**
 - うち、労働時間の延長が難しい **5人** ▶ 5%賃上げ
- ▶ **賃金規定等改定コース**
- ・既に社会保険に加入しているパート従業員 **32人** ▶ 5%賃上げ

キャリアアップ助成金の別のコースを活用

【注意点】

改定後最低賃金の発効日以後、改定後最低賃金額までの賃金引上げ分は、助成金の要件である「賃上げの取組」に含めることはできません。

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、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

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るか。

はい

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

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

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

はい

(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

社会保険適用に関する支給要件には該当しません。本助成金の他のコースの活用をご検討ください。

- ※1 厚生年金保険の適用対象者（フルタイム従業員、週所定労働時間及び月の所定労働日数がフルタイム従業員の4分の3以上の者）が常時101人以上（令和6年10月以降は51人以上）の企業等の場合、週所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上の者であること（学生、雇用見込み2か月未満の者を除く）。同適用対象者が常時100人以下（令和6年10月以降は50人以下）の企業等の場合、上述の厚生年金保険の適用対象者に該当する者であること。
- ※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）

キャリアアップ計画書※を事前に作成・提出しましょう！

※雇用保険適用事業所単位でキャリアアップ管理者を設置し、労働者代表者の意見を聞いて作成する計画のこと。

- 取組開始日の前日までに、キャリアアップ計画を作成し、管轄労働局へ提出してください。（不備があると当日の受理ができませんので、余裕を持ってご準備ください）



- キャリアアップ助成金の詳細については、都道府県労働局または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

