

沖縄働き方改革推進支援センター

令和8年度 時間外労働の上限規制説明会

事業主の皆さまへの支援策

- ✔ 助成金の活用
- ✔ 同一労働同一賃金への対応
- ✔ 直接訪問支援等

業務改善助成金

9月1日 申請スタート！

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等**に、その費用の一部を助成します。
中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象(※)です。

※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

活用例 事業場内最低賃金労働者3人の時給を70円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。



活用のポイント

賃上げ＋設備投資

- ・賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- ・中小企業が利用可能
- ・助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

賃上げコース区分	助成上限額
50円コース	30～130万円
70円コース	40～300万円
90円コース	90～600万円

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、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、成果を上げた場合に助成します。

活用例 建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額		
	基本部分	加 算	
		賃上げ	割増賃金率
業種別課題 対応コース (※1)	25～550万円	6～360 万円(※2)	25～100 万円
労働時間短縮・ 年休促進支援コース	25～200万円		
勤務間インターバル 導入コース	50～150万円		

(※1) 建設業の場合
(※2) 常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、5%以上の賃上げに係る加算額は2倍になります。
また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、5%以上の賃上げに係る加算額は2.5倍になります。
(※3) 別途団体向けのコースあり。



活用のポイント

労働時間削減等の取組

(賃上げ・割増賃金率)＋設備投資等

- ・労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- ・中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- ・助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

人材開発支援助成金

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を助成します。

活用例 中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練(※1)(訓練経費10万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ(※2)を行った場合、7万円が支給されます。

(※1) 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合
(※2) 5%以上の賃上げ又は資格手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格等手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分(※)	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%～100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円～25万円

(※3) 訓練コース・メニューによって上記区分①～③のいずれが支給されるか異なります(①～③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)



活用のポイント

職業訓練＋経費助成等

(訓練終了後の賃上げ等加算)

- ・職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- ・10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- ・中小企業、大企業どちらも利用可能
- ・助成額は、訓練内容、企業規模により決定

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)

人材確保のために**雇用管理制度**(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や**雇用環境の整備**(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例 複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げを行った場合、最大325万円が支給されます。

区分	助成額・助成率(※1・2)
①賃金規定制度 ②諸手当等制度 ③人事評価制度	50万円(40万円)
④職場活性化制度 ⑤健康づくり制度	25万円(20万円)
⑥作業負担を 軽減する機器等	導入経費の62.5%又は75% (50%)

(※1) 括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。
(※2) ①～⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は225万円(150万円)。



活用のポイント

雇用管理改善の取り組み

(賃上げ加算)

- ・雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- ・原則、中小企業、大企業どちらも利用可能(※)
- ・助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
- ・対象労働者の賃上げで、助成額を加算

(※) 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

調理・厨房業務の効率化設備や接客・会計・省力化への設備投資

スチームコンベクションオーブン 自動調理・一括調理により調理時間を大幅短縮。質の均一化と仕込み業務の効率化を実現します。

自動食器洗浄機・急速冷凍機 洗い物作業や保存処理の時間を削減。人手不足の厨房における作業負担を軽減します。

厨房内の動線改修・棚増設 洗い場周辺のレイアウト変更や受け渡し棚の設置により、スタッフの無駄な移動距離をカット。

券売機・POSレジ・自動釣銭機 会計時の人件費削減や金銭授受ミス防止。閉店後のレジ締め作業時間を大幅に短縮します。

QR・セルフオーダーシステム お客様自身による注文入力でオーダー対応を省人化。注文聞き取りミスや注文待ちを解消。



💡 : 生産性向上のヒント集で様々な助成金の利用事例で確認できます。
活用の参考に！



キャリアアップ助成金

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、正社員転換、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）	加算措置等／加算額						
正社員化支援 正社員化コース 有期雇用労働者等を正社員転換（※） ※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む ➢ 正社員転換後6か月間の賃金が正社員転換前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 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	支給額（1人当たり） <table> <tr> <td>有期→正規：</td><td>【重点支援対象者※】 80万円（60万円）</td><td>【左記以外】 40万円（30万円）</td></tr> <tr> <td>無期→正規：</td><td>40万円（30万円）</td><td>20万円（15万円）</td></tr> </table> ※ a：雇入れから3年以上の有期雇用労働者 b：雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者 ①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下 ②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない c：派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者 ➢ 新規卒卒で雇入れから一定期間経過していない者については支給対象外 ➢ 有期雇用期間が通算5年超の者は無期雇用労働者とみなして適用 上限人数：20人 ①有期→正規： 90万円（67.5万円） ②有期→無期： 45万円（33万円） ③無期→正規： 45万円（33万円）	有期→正規：	【重点支援対象者※】 80万円 （60万円）	【左記以外】 40万円 （30万円）	無期→正規：	40万円 （30万円）	20万円 （15万円）	正社員化コース ■通常の正社員転換制度を新たに規定し転換 1事業所当たり 20万円（15万円） ■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 1事業所当たり 40万円（30万円） ■非正規雇用労働者の情報公表加算【新設】 1事業所当たり 20万円（15万円）
有期→正規：	【重点支援対象者※】 80万円 （60万円）	【左記以外】 40万円 （30万円）						
無期→正規：	40万円 （30万円）	20万円 （15万円）						
処遇改善支援 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 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 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又は退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施	①3%以上4%未満： 4万円（2.6万円） ②4%以上5%未満： 5万円（3.3万円） ③5%以上6%未満： 6.5万円（4.3万円） ④6%以上： 7万円（4.6万円） 上限人数：100人 1事業所当たり 60万円（45万円） 1事業所当たり1回のみ 1事業所当たり 40万円（30万円） 1事業所当たり1回のみ	賃金規定等改定コース ■「職務評価」の活用により実施 1事業所当たり 20万円（15万円） ■昇給制度を新たに設けた場合 1事業所当たり 20万円（15万円） 賞与・退職金制度導入コース ■両方を同時に導入した場合 1事業所当たり 16.8万円（12.6万円）						
年収の壁対応 短時間労働者労働時間延長支援コース 短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、賃上げ、労働時間の延長（週当たり5時間以上等）を実施。 また、更なる処遇改善に向けた2年目の取り組みの実施。	60万円（45万円）＜75万円＞（※） ※1～2年目までの各要件を全て満たした場合の2年間の合計額 複数年度かけて要件を満たす場合も助成対象	※（ ）は、大企業の場合の額。＜＞は、小規模事業所の場合の額。 ※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。 ※上限人数は、1年度当たりの上限。記載がないコースは上限はない。						



パートタイム・有期雇用労働者に関する ルールが変わります (令和8年10月1日施行)

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、
「同一労働同一賃金」に関する施行規則と告示が改正されました。



確認を
お願い
します。

- ① 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！ 【パート・有期法施行規則】
- ② 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！ 【告示】
- ③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！ 【告示(雇用管理指針)】

1 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！【パート・有期法施行規則】

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項として、現行の明示事項に加え、新たに「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」旨の明示が必要となります(違反した者は10万円以下の過料に処されます)。

- | | |
|---|---|
| ☐ 昇給の有無
☐ 退職手当の有無
☐ 賞与の有無
☐ 相談窓口
☐ 待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨 | <div>現行の
明示事項</div> <div>新たな
明示事項</div> |
|---|---|

改正後の
モデル労働条件
通知書はこちら



[https://www.mhlw.go.jp/
content/
11650000/000815925.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000815925.pdf)

2 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！

【告示】

パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内の正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、待遇(基本給や各種手当、福利厚生など)について不合理な差を設けることを禁止しています(いわゆる「同一労働同一賃金」)。

「同一労働同一賃金ガイドライン」は、どのような待遇差が不合理なのかについて、考え方や具体例などを示したものです。

今般、ガイドラインに新たに追加された内容は、裏面のとおりです。

改正後の
ガイドラインについて
詳しくはこちら



〈新たに追加された内容〉

- | | | |
|--------------|----------------|---------------|
| ・賞与(記載の充実) | ・家族手当(新規追加) | ・病気休職(記載の充実) |
| ・退職手当(新規追加) | ・住宅手当(新規追加) | ・夏季冬季休暇(新規追加) |
| ・無事故手当(新規追加) | ・福利厚生施設(記載の充実) | ・褒賞(新規追加) |



PICK UP!

自社の状況が
ガイドライン等の
内容に沿ったもの
になっているか確認
してみましょう。

〈賞与・退職手当〉

- 賞与・退職手当の目的には、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な目的が含まれます。
- これらの目的が妥当するにもかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者に対し、正社員との間の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められる可能性があります。

〈住宅手当〉

- 住宅手当が「転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの」である場合、正社員と同一の転居を伴う配置の変更があるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の住宅手当を支給しなければなりません。

〈夏季冬季休暇〉

- パートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の夏季冬季休暇を付与しなければなりません。

3 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！ 【告示(雇用管理指針)】

パートタイム・有期雇用労働法では、正社員とパート・有期雇用労働者との間で待遇差がある場合、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から求めがあれば、①待遇差の内容や理由、②法第6条から第13条までの措置を講じるに当たって考慮した事項を説明しなければなりません。説明に当たっては、次の点に留意しましょう。



- 「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」のいずれかにより説明しましょう。
- 「資料を活用し、口頭により説明する方法」による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいです。
- 資料を交付することが困難な場合であっても、事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努めましょう。

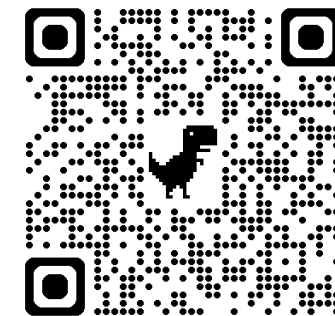


その他の改正内容や上記の内容の詳細については同一労働同一賃金特集ページへ



就業規則、36協定、労働条件通知書（雇用契約書）ハラスメント対応等の労務管理、
助成金申請、有給休暇、時間外労働、同一労働同一賃金等

「働く」ことに関するご相談は 沖縄働き方改革推進支援センターまで！



皆さまの「働き方改革」を全力でバックアップいたします。

沖縄働き方改革推進支援センター
公式キャラクター
『かいかくいな』ちゃん



ご相談
お待ちしております♪

来所相談・電話相談



メール相談



企業への
訪問相談サービス



詳細は[こちら](#)

セミナー開催



詳細は[こちら](#)

【参考】
助成金に関するご案内
/厚生労働省HP



沖縄働き方改革推進支援センターからの簡単なアンケートにご協力ください！