

【運送業の皆さまへ】

中小企業における労働時間の設定の改善を促進する

働き方改革推進支援助成金 (業種別課題対応コース)

のご案内

広島労働局 雇用環境・均等室
働き方・休み方改善コンサルタント
吉野 勇治

働き方改革推進支援助成金のご案内

生産性を向上させ、労働時間に関する課題の解消に向けた環境整備に取り組む、中小企業事業主の皆さまを支援

(1) 生産性の向上

- ・ 労働能率の増進に資する設備・機器等導入・更新
- ・ 労務管理ソフトウェア等の導入・更新 など

(2) 労働時間に関する課題

- ・ 長時間労働の削減
- ・ 年次有給休暇の取得促進
- ・ 勤務間インターバルの確保 など

対象事業主の主な要件

1. **労働者災害補償保険の適用**を受ける労働基準法第140条第第1項に定める自動車運転の業務に従事する労働者を雇用する中小企業事業主（資本金3億円以下または労働者数300人以下）であること

2. **年5日の年次有給休暇**の取得に向けて

（1）年次有給休暇を与えた時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした「**年次有給休暇管理簿**」を作成していること。

（2）常時使用する労働者数が10人以上の事業場については、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について記載がある**就業規則を作成し、届け出ている**こと。

※年5日の年次有給休暇

2019年4月から全ての企業において、年10日以上の子次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。

申請全体の流れ

Step(1) 働き方改革推進支援助成金**交付**申請書

事業実施計画の作成

A取組 = **改善**事業



B**成果**目標

交付の決定



Step(2) 働き方改革推進支援助成金**支給**申請書

事業計画を実施

A改善事業を実施



B**成果**目標を達成

支給の決定



助成上限額の範囲内で**助成金**を支給

助成金交付額の考え方

A【取組】 = 改善事業

助成対象となる取組(7項目)
のうち1つ以上を実施

事業を実施するために必要と
なる

助成対象経費(取組項目により上限額
あり)の合計額

× 補助率 **3/4** = **Aの助成額**

事業実施期間

交付決定の日～令和9年1月31日
までの間で事業主が指定

B【成果目標】

①労働時間等設定改善のため
の成果目標(5項目)のうち
1つ以上を設定し、達成に
向けて取組を実施

⇒ **目標に応じた助成上限額**
+

②加算制度

・ 時間当たり **賃金額の引上げ**
(臨時に3%以上) **加算**

・ **割増賃金率の引上げ**(月60時間
以内の時間外労働に係る所定割増賃
金率を5%以上など) **加算**

①+② = Bの助成上限額

交付額 = Aの助成額。ただしBの助成上限額の範囲内

A【取組】＝ 改善事業

助成対象経費

×

補助率 3 / 4

- ① 労務管理担当者に対する研修
- ② 労働者に対する研修、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、
デジタル式運行記録計の導入・更新
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入
・更新

常時使用労働者
30人以下
かつ

⑥⑦の事業を実施
する場合で
所要額が30万円
を超える場合は

4 / 5

【取組】の例 と

助成対象経費(2者以上見積り必要)

①労務管理担当者に対する研修

- ・労働時間等の設定の改善が必要であることについて周知する研修
- ・資格の取得を通じて生産性向上を図るため、**外部講師を招いて**、当該資格に関する研修を実施
- ・生産性向上に資する内容の**外部専門家が開催**するセミナーに参加 等

②労働者に対する研修、周知・啓発

- ・労働時間等の設定の改善が必要であることについて周知する研修
- ・資格の取得を通じて生産性向上を図るため、**外部講師を招いて**、当該資格に関する研修を実施
- ・ノー残業デー等の実施や年次有給休暇の取得率の目標設定等に係る周知
- ・年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくり等に係る啓蒙 等

①②の合計30万円まで(周知・啓発の場合は**合計10万円**まで)

※ 提出代行者・事務代理者が事業を受託する場合は**合計10万円**まで

③外部専門家によるコンサルティング

・外部専門家による業務体制等の現状の把握、問題点・原因の分析、**対策の検討・実施**等

合計10万円まで

④就業規則・労使協定等の作成・変更

・成果目標の達成に必要な、就業規則・労使協定等の作成・変更、届出

就業規則、その他規程及び36協定を除く労使協定の作成・変更に係る経費	合計10万円まで
36協定の変更に係る経費 (時間外・休日労働時間を短縮する場合に限る)	合計1万円まで
就業規則及びその他規程、労使協定の届出に係る経費	合計1万円まで

⑤人材確保に向けた取組

- ・求人情報サイトや求人情報誌、新聞等への求人広告の掲載
- ・合同企業説明会への出展
- ・求人パンフレット・ダイレクトメール等の作成
- ・人材採用に向けたホームページの作成・変更等

合計10万円まで

⑥ a労務管理用ソフトウェア、 b労務管理用機器、
cデジタル式運行記録計の導入・更新

a	・勤怠管理ソフトウェア等の導入・更新等 ・勤怠管理ソフトウェアと連携し労働者のパソコンの使用を制御するソフトウェアの導入等	所要額
b	・労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を記録できるタイムレコーダー、ICカード ・ICカードの読取装置等の導入・更新	
c	・車載機器として、車載器本体、メモリーカード等の購入 ・事業場用機器として、メモリーカードリーダー等、分析ソフトウェア等の導入・更新	

⑦労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新（例）

・運送業務を効率化するため、積載量の多いトレーラーを導入 ⇒ 一度に多くの荷物を運べることで、労働時間が削減される 2 往復 → 1 往復 運行時間 月○時間削減	所要額
・パワーゲート付きトラックを導入 ⇒ 荷降ろし時間 ○時間削減 2 名体制運行から 1 名体制へ 月○時間削減	
・事故報告書・運転者台帳連携ソフトを導入 ⇒ 紙ベースで作成し、各組織で承認と保管をしていた事故情報や運転者台帳等の情報を、連携ソフトの導入により、ペーパーレスで一元管理 報告書作成、事業所内承認作業等を月○時間削減	

(労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新)

×以下については対象外

×乗用自動車の購入費用

×パソコン、タブレット、
スマホの購入費用

×単なる経費削減を目的とした内容の費用

×不快感の軽減や快適化を図ることが目的である費用

×通常の事業活動に伴う費用

×交付決定の日より前に契約等をした事業の費用

×労務管理に関する専門的知識を自ら活用できる事業場
(社会保険労務士事務所等)であって、国の支援を要さ
ず取り組むことが可能である内容の費用

×法令で義務付けられている措置に関する内容の費用
(フォークリフトの特定自主検査の費用など)

特例：長時間労働恒常化要件

※災害や商慣行等の外的要因により自社での取組に
限界があり、容易に労働時間を短縮し難い状況に
置かれていること等が要因となって、過去2年間に
わたって 36 協定における特別延長時間が1か
月 60 時間を超えている事業主に対して認める経
費については、特例があります(左記の経費など)。
※特例の内容については、お問い合わせください。

B【成果目標】

<成果目標5項目>

<成果目標の最大上限額>

①月60時間を超える36協定の時間外・休日 …250万円
労働時間数を削減

②所定外労働時間数を削減 …100万円

(注) ①及び②は同時に選択できない

③年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入 …25万円

④時間単位の年次有給休暇制度と、特別休暇を
新たに導入 …25万円

⑤10時間以上の勤務間インターバルの導入 …170万円

<加算制度>

①賃金の引上げ …360万円

②割増賃金率の引上げ …75万円

【成果目標】

と

助成上限額

①月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を縮減

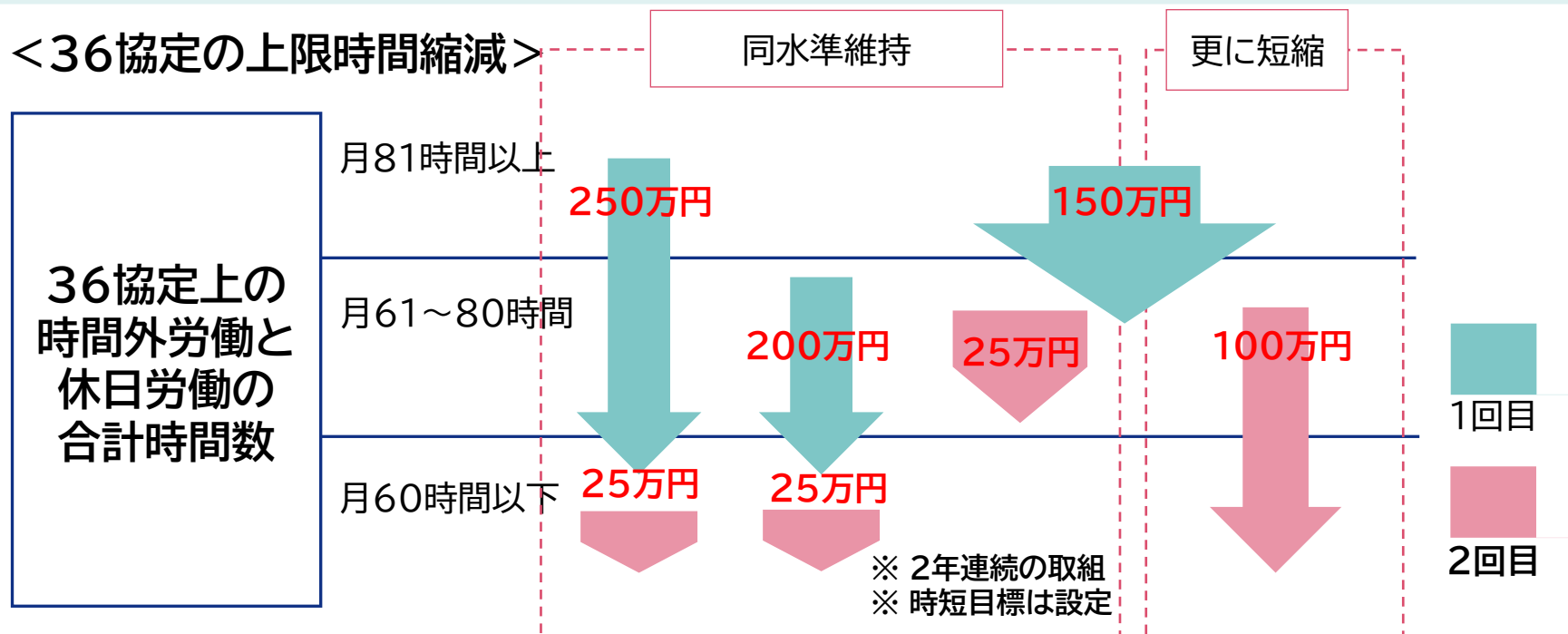
事業実施後に設定 する時間外・休日労働時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、 時間外・休日労働時間数等を 月80時間を超えて 設定している事業場	現に有効な36協定において、 時間外・休日労働時間数を 月60時間を超えて 設定している事業場
月60時間以下	250万円	200万円
月60時間超 月80時間以下	150万円	—

- ① 全ての指定事業場において、令和8年4月1日以前の2年間において、少なくとも1箇月、月45時間を超える時間外労働の実態があることを要します。

成果目標の取組可能回数変更(1回限り→2回まで) ※2年連続の取組に限定

- 労働時間が長い業種では、時間外労働の削減に向けて継続的に取り組むことが重要であることから、従来1回限りとしていた取組回数を2回までとします。
なお、2回目の取組は、取組前の時間外労働と同水準を維持した場合も対象とします。

<36協定の上限時間縮減>



- ① 対象は、令和7年度に「36協定の上限時間縮減」の成果目標を達成して 助成金の支給を受けた事業主に限ります(①に該当しても、交付申請時点で令和7年度の助成金の支給根拠となった36協定が有効ではなくなっている事業主は、対象外です。)。
- ② 令和8年4月1日以前の1年間に、少なくとも1か月、月45時間を超える時間外労働の実態があることを要します。

②所定外労働時間数を削減

交付申請後から事業実施予定期間の終期までの間に、いずれか1か月における**所定労働時間を超える時間外労働の時間数を、前年同月と基準として労働者1人あたり5時間以上削減**する。

$$\frac{\text{削減前の時間外労働時間数の合計}}{\text{削減前の労働者数}} - \frac{\text{削減後の時間外労働時間数の合計}}{\text{削減後の労働者数}} \geq 5 \text{ 時間}$$

削減した労働者 1 人あたりの 所定外労働時間数	助成上限額
5時間以上10時間未満	50万円
10時間以上	100万円

- ① 交付申請日を有効期間に含む36協定を締結・届出していることを要します。
- ② 成果目標①（36協定の時間外・休日労働時間数の縮減）と同時に選択することはできません。

③年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入



25万円

労働基準法(第39条第6項)の内容を満たす規定を
就業規則及び**労使協定**に新たに定め
労働者に周知する

日数	付与日数から5日を除いた日数を対象にできる
付与方式	実態に合わせた付与方法(一斉・交替制・個人別)とする
労使協定の 内容	対象者、対象となる日数、付与の具体的方法、年休の付与日 数が少ない者の扱い、付与日の変更について定める

- ・ 交付申請時点で、全ての指定対象事業場において、年次有給休暇の付与日数が5日以下の労働者しか雇用されていない場合は、この成果目標の対象外です。

④時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入し、特別休暇を新たに導入



25万円

- ・時間単位年休

労働基準法(第39条第4項)の内容を満たす規定を

就業規則及び**労使協定**に新たに定め
労働者に周知する

労使協定の 内容	対象者の範囲、時間単位年休の日数(5日以内の範囲で定める)、時間単位年休1日分の時間数 など
-------------	--

- ・特別休暇（有給）

いずれかの内容を満たす規定を**就業規則**に新たに定め、労働者に周知する

特別休暇 (有給)	病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、その他特に配慮を必要とする労働者のための休暇
--------------	---

⑤勤務間インターバルの導入

※ 過去2年間に於いて月45時間を超える時間外労働の実態がある事業主が対象

自動車運転者に10時間以上の勤務間インターバルを導入する。

新規導入(運送業務に従事する労働者の1/2以上に適用する場合)

勤務間インターバルの時間数	助成上限額
10時間以上11時間未満	150万円
11時間以上	170万円

適用範囲拡大・時間延長



上記表の1/2が上限額

成果目標「勤務間インターバルの導入」を選択する場合の 規定例：就業規則

【就業規則例1：休息時間と重複する部分を労働とみなす場合】

(勤務間インターバル)

第〇条

- 1 いかなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休息時間を与える。
- 2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、当該始業時刻から満了時刻までの時間は労働したものとみなす。
- 3 ただし、災害その他避けることができない場合は、この限りではない。

【就業規則例2：始業時刻を繰り下げる場合】

(勤務間インターバル)

第〇条

- 1 いかなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休息時間を与える。
- 2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、翌日の始業時刻は、前項の休息時間の満了時刻まで繰り下げる。
- 3 ただし、災害その他避けることができない場合は、この限りではない。

追加できる成果目標 と 加算額

時間当たりの賃金額の引上げ(臨時に3%以上)を達成

- ※ 交付申請日から事業実施予定期間の終期までの期間に、引き上げられた賃金の計算期間の始期が含まれることが必要です。
- ※ 事業実施予定期間の終期までに、就業規則又は労働協約の作成・変更を行い、必要な手続を経て施行することが必要です。

常時使用
労働者数
30人超

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11～30人
3%以上 引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円 (上限60万円)
5%以上 引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円 (上限240万円)
7%以上 引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円 (上限360万円)

- ※ 常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、5%及び7%以上の引上げについて2倍の上限額が加算されます。

労働者数 10人・5%引上げ
80万円 → 160万円

- ※ 常時使用する労働者数が10人未満の場合は、5%及び7%以上の引上げについて2.5倍の上限額が加算されます。

労働者数 9人・7%引上げ
120万円 → 300万円

追加できる成果目標 と 加算額

割増賃金率の引上げ

割増賃金率引上げ加算の成果目標達成に係る要件	加算額
月60時間以内の時間外労働に係る所定割増賃金率を5%以上引き上げること。	25万円
月45時間を超えて月60時間以内の時間外労働時間に係る所定割増賃金率を5割以上とし、かつ、交付申請後から事業実施予定期間の終期までの期間において、いずれか1か月における時間外労働の時間数を、交付申請日の属する月を基準として、労働者1人あたり10時間以上削減すること。	75万円

助成金の計算例(常時使用労働者20人)

A【取組】= 改善事業と助成額

①労務管理担当者研修の謝金
10万円

③労務管理コンサルティング謝金
10万円

④就業規則変更・労使協定作成
10万円

①③④の合計 $\times \frac{3}{4} = 22.5$ 万円

⑥デジタコ導入+⑦パワーゲート付トラックへの更新
800万円

⑥ $\times \frac{4}{5} = 640$ 万円

Aの助成額 662.5万円

B【成果目標】と助成上限額

①時間外労働の上限設定
月80時間 $\Rightarrow$ 月60時間
200万円

③年休の計画的付与制度導入
25万円

④時間単位年休+特別休暇(教育訓練休暇)の導入
25万円

+

賃上げ加算(7%・5人) 144万円

Bの助成上限額 394万円

交付額 = A > B $\Rightarrow$ 394万円

【取組】＝改善事業の実施 と 助成金の利用に当たって

実施体制の整備のための措置

- (1) 労働時間等設定改善委員会の設置等
労使の話し合いの機会の整備
- (2) 労働時間等に関する個々の苦情、
意見及び要望を受け付ける**担当者の
選任**
- (3) 労働者に対する**事業実施計画の周知**

働き方・休み方改善 ポータルサイト

- ・ 働き方・休み方
の改善に役立つ情報
- ・ 企業の取組事例
- ・ 自己診断による実態
把握 等

相談

労働時間制度や年次
有給休暇取得等、助
成金の交付要件など
について、広島労働
局雇用環境・均等室
に相談・お問い合わせ
ください。

助成金利用の流れ

交付申請

「交付申請書」を、広島労働局雇用環
境・均等室に提出

令和8年11月30日(月)まで(必着)

取組＝改善事業を実施

交付決定後、提出した計画に沿って取組
＝改善事業を実施

令和9年1月31日(日)まで

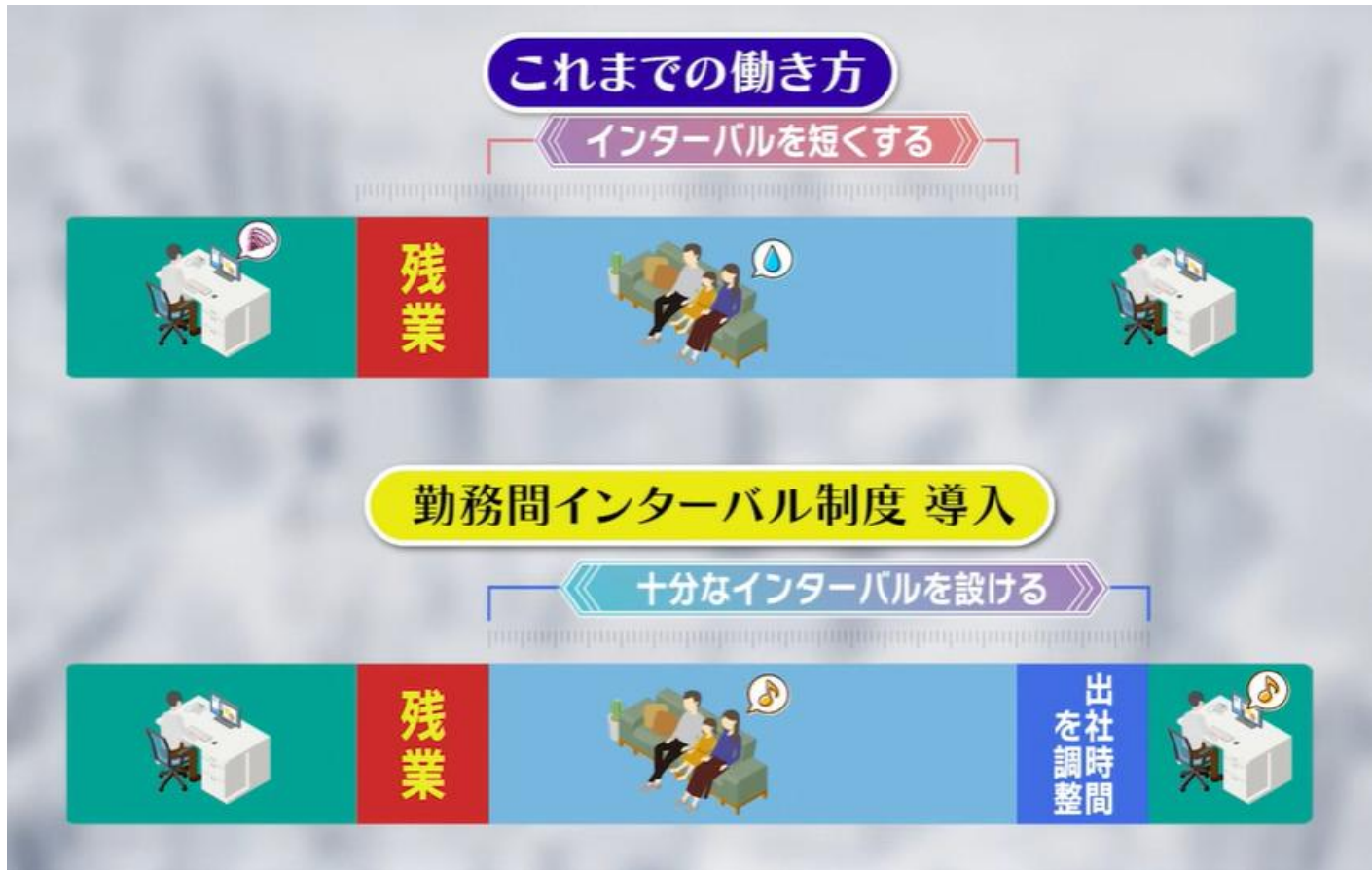
支給申請

「支給申請書」を広島労働局雇用環境・
均等室に提出

**事業実施予定期間終了日から起算
して30日後の日または令和9年
2月5日(金)のいずれか早い日
まで(必着)**

勤務間インターバル制度について

「勤務間インターバル」制度とは、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の
休息时间（インターバル）を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するものです。



※ 通常の始業時刻から繰り下げた始業時刻までの間を「働いたものとみなす」方法もあります。

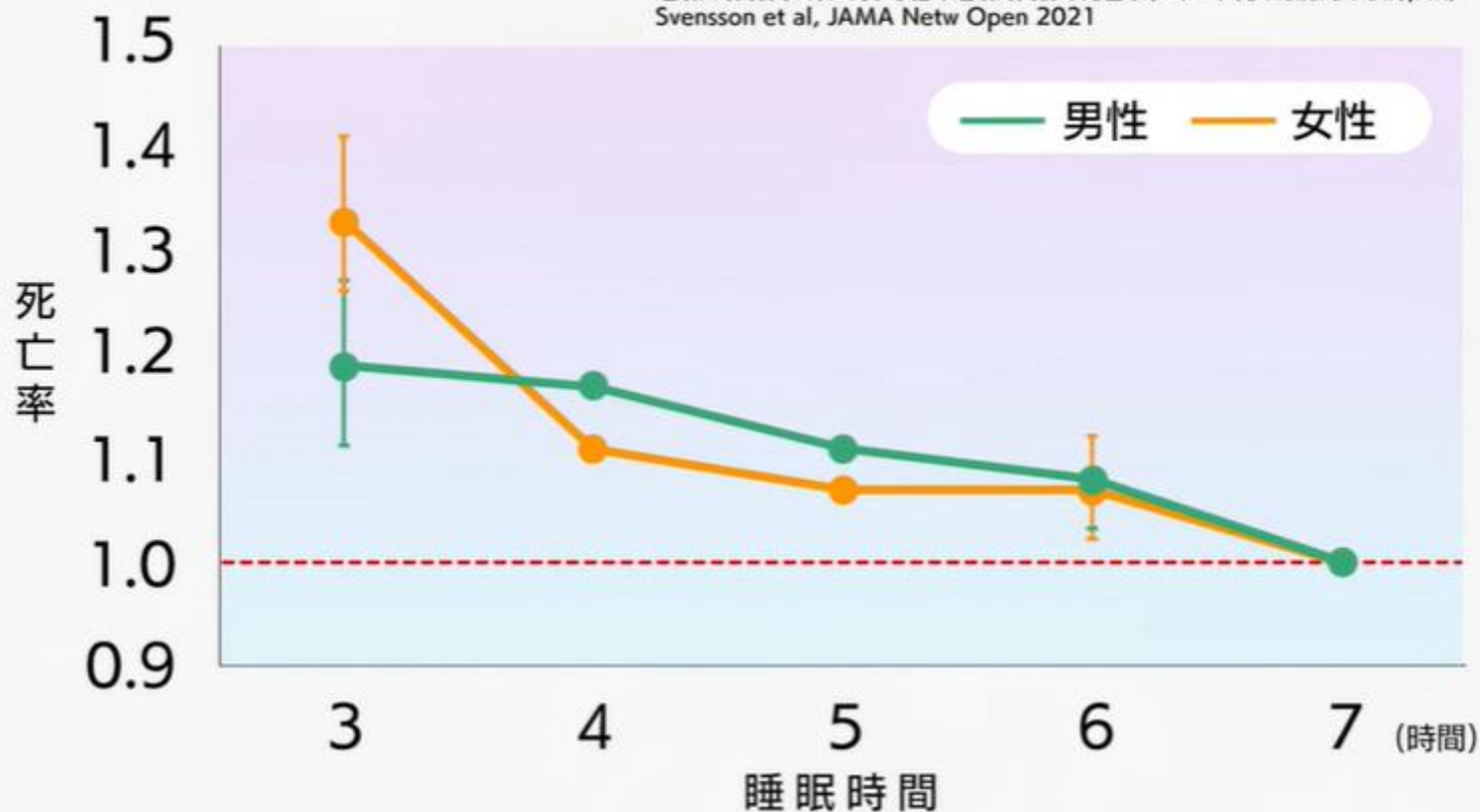
適切な睡眠時間は？

⇒

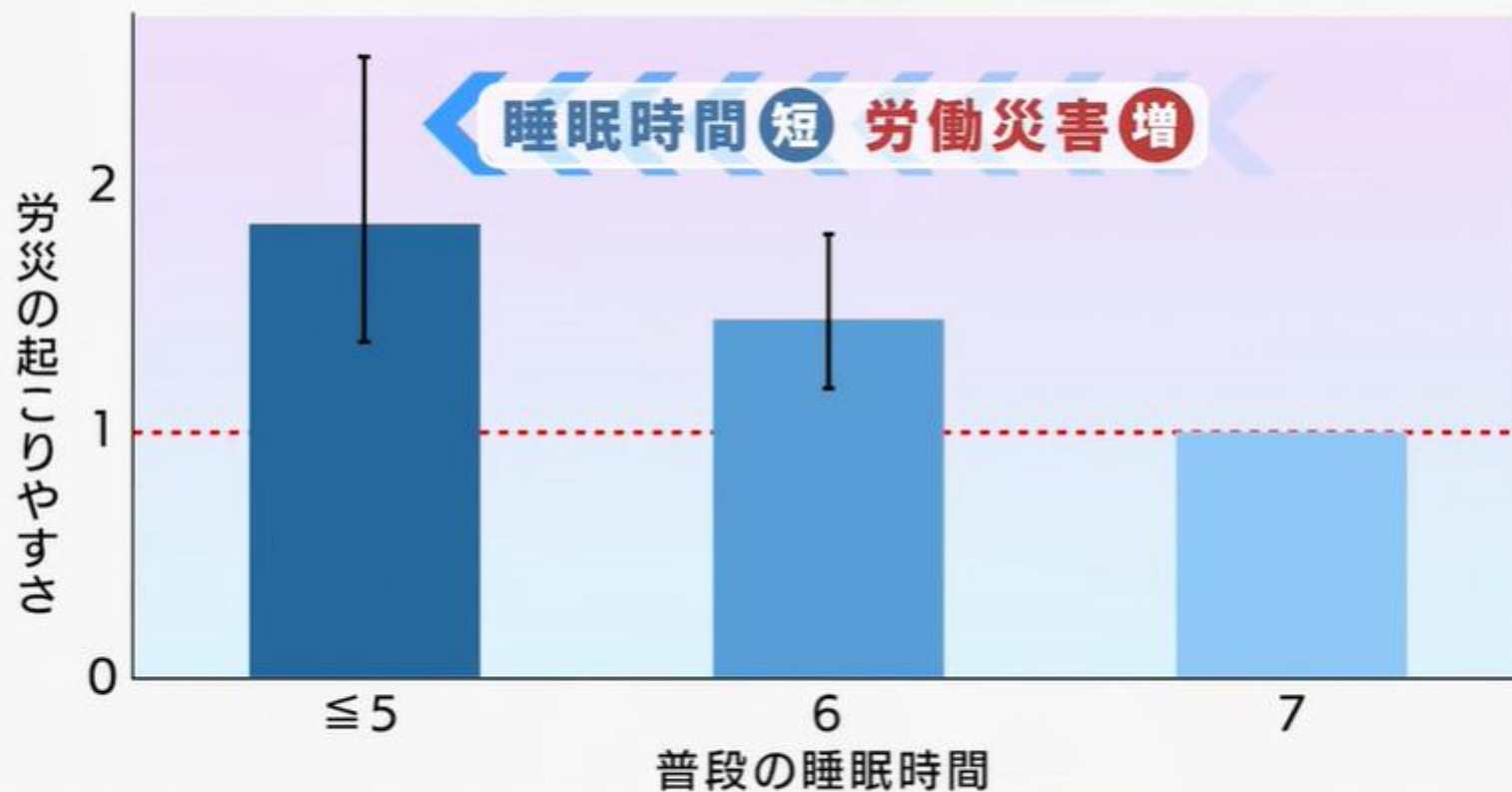
7時間前後

死亡率と睡眠時間の関係

睡眠7時間群(=1)に対する他の睡眠時間群の死亡率(ハザード比 Hazard Ratio,HR)
Svensson et al, JAMA Netw Open 2021



睡眠時間と労働災害の関係

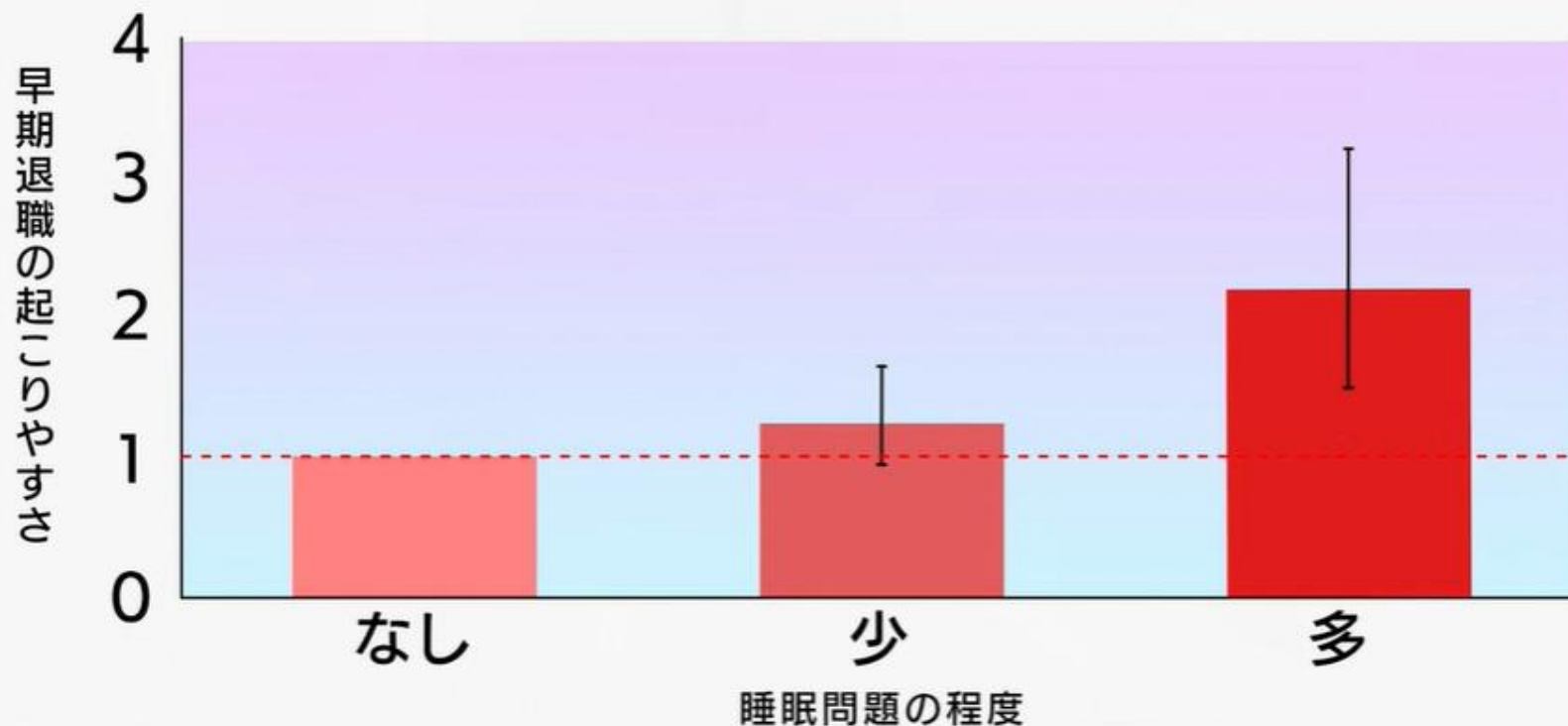


縦軸: 睡眠7時間群 (=1) に対する他の睡眠時間群における労働の起こりやすさ (オッズ比 Odds Ratio, OR)

調整: 年齢, 性別, 教育歴, 人種, 週労働時間, 業種, 職種, 時給制

米国人労働者 101,891名 Lombardi et al, Chronobiol Int 2012

病気による早期退職(イギリス自治体調査)

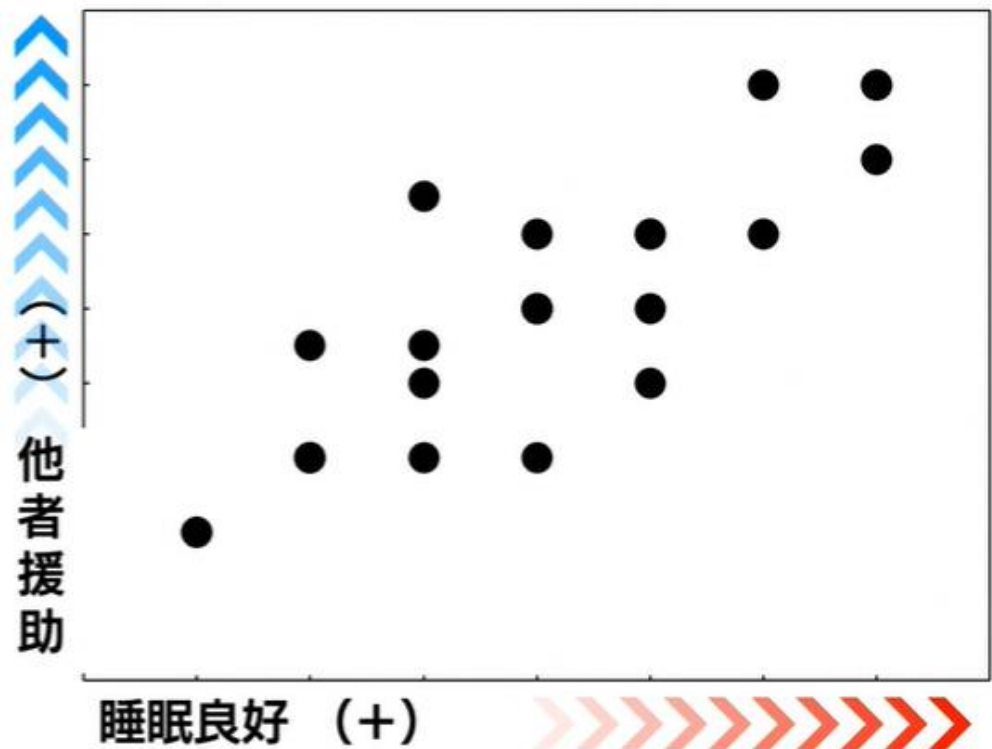


縦軸: 睡眠問題なし群(=1)に対する他の睡眠問題群における早期退職の起こりやすさ (ハザード比 Hazard Ratio, HR)
 調整: 年齢・性別・婚姻・職位・残業・交代勤務・物理化学的ばく露等
 英国自治体職員 5,986名(女性78%) 追跡 6-8年 Lallukka et al, Am J Epidemiol 2011

よく寝ると“人に優しく”できる？

他人が困っている場面を示し
「助けたい」
と思うか？

睡眠良好であるほど
「助けたい」 と思う



勤務間インターバル制度促進シンポジウム・セミナー

勤務間インターバル制度促進シンポジウム・セミナーに関する動画を紹介합니다。

勤務間インターバル制度とは

制度導入がもたらすメリット

制度の導入・運用に向けて

企業の取組事例

関連動画・記事等

制度導入に関するお役立ちサイト

資料のダウンロード

令和6年度勤務間インターバル制度導入促進シンポジウム



行政説明：情報提供「勤務間インターバル制度の意義・現状・今後」
事例発表「勤務間インターバル制度導入のきっかけ・内容・効果」

令和5年度勤務間インターバル制度導入促進シンポジウム



山本 勲氏
慶應義塾大学 商学部教授
基調講演「勤務間インターバル制度の従業員と企業への効果」

↑ 上へ戻る

勤務間インターバル制度の導入・働き方改革推進支援助成金の交付要件などについて、広島労働局雇用環境・均等室に相談・お問い合わせください。