

令和 8 年度「時間外労働の上限規制等に関する説明会」資料 働き方改革推進支援助成金の概要

群馬労働局 雇用環境・均等室

働き方改革推進支援助成金とは？（１／２）

生産性向上とともに労働時間の削減等に取り組む中小企業・小規模事業者や傘下の企業を支援する事業主団体等を支援する制度です。

◆ 業種別課題対応コース

- ・ **建設業**（工作物の建設の事業その他これに関連する事業）
- ・ **運送業**（自動車運転の業務に従事する労働者を雇用）
- ・ **病院等**（医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設等）
- ・ **その他長時間労働が認められる業種**（情報通信業、宿泊業等）
- ・ **砂糖製造業**（鹿児島県・沖縄県のみ）

◆ 労働時間短縮・年休促進支援コース

◆ 勤務間インターバル導入コース

◆ 取引環境改善コース

◆ 団体推進コース

働き方改革推進支援助成金とは？（２／２）

各コースごとに成果目標を設定



成果目標の達成に向けて助成対象となる取組を実施



成果目標を達成



助成上限額の範囲内で取組費用を助成

- ① 労働者災害補償保険の適用事業主
- ② 以下A、Bのいずれかに該当する中小企業事業主

業 種		A. 資本または出資額	B. 常時使用する労働者
小売業	小売業、飲食店など	5,000万円以下	50人以下
サービス業	物品賃貸業、宿泊店、医療、福祉など	5,000万円以下	100人以下 (※)
卸売業	卸売業	1 億円以下	100人以下
その他の業種	農業、建設業、製造業、運輸業など	3 億円以下	300人以下

(※) 医業に従事する医師が勤務する病院等は300人以下

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させること。【助成上限額：最大250万円】

事業実施後に設定する 時間外労働と休日労働 時間の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において 時間外労働と休日労働の合計時間数を 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 時間外労働と休日労働の合計時間数を 月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の 合計時間数を月60時間以下に設定	250万円	200万円
時間外労働と休日労働の 合計時間数を月60時間を超え 月80時間以下に設定	150万円	

※本成果目標を選択する場合、後述する②の所定外労働時間の削減に係る成果目標は選択不可

◎ 36（さぶろく）協定とは

労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされ、また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与えることとされていますが、法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、労働基準法第36条に基づく労使協定（36協定）の締結と、所轄労働基準監督署長への届出が必要となります。

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させること。【助成上限額：最大150万円】

事業実施後に設定する 時間外労働と休日労働 時間の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において 時間外労働と休日労働の合計時間数を 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 時間外労働と休日労働の合計時間数を 月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の 合計時間数を月60時間以下に設定	150万円	100万円
時間外労働と休日労働の 合計時間数を月60時間を超え 月80時間以下に設定	50万円	

◎ 36（さぶろく）協定とは

労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされ、また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与えることとされていますが、法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、労働基準法第36条に基づく労使協定（36協定）の締結と、所轄労働基準監督署長への届出が必要となります。

② 所定外労働時間を5時間以上削減させること。

【助成上限額：最大100万円】

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

※前述した①の月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数削減に係る成果目標を同一年度内の事業で選択している場合は本成果目標は選択不可

◎ 所定（外）労働時間とは

所定労働時間とは、就業規則や労働契約で定められた休憩時間を除く勤務時間のことを指します。法定労働時間を1日8時間・1週40時間以内と労働基準法で規定されるのに対し、所定労働時間は会社ごとのルールによって定められます。たとえ法定労働時間内であったとしても、所定労働時間を超えて労働させた場合は、その超えた分の労働に対して残業代を支払わなければなりません。

③ 年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入すること。

【助成上限額：25万円】

◎ 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、労使協定により、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。計画的付与制度の導入には、以下の対応が必要となります。

- ① 就業規則に「労働者代表との間に協定を締結したときは、その労使協定に定める時季に計画的に取得させることとする」などのように定めること。
- ② 労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者との間で、書面による協定（計画的付与の対象者、対象となる年次有給休暇の日数、計画的付与の具体的な方法、年次有給休暇の付与日数が少ない者の扱い、計画付与日の変更）を締結すること。

④ 時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入し、かつ、特別休暇※のいずれか1つ以上を新たに導入すること。

【助成上限額：25万円】

※設定改善指針に規定された、特に配慮を必要とする労働者に対する有給の休暇（病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇 etc…）

◎ 時間単位の年次有給休暇制度とは

年次有給休暇は原則1日単位ですが、労使協定の締結等により、年5日の範囲内で、時間単位での取得が可能となります。時間単位の年次有給休暇制度の導入には、以下の対応が必要となります。

- ① 就業規則に年次有給休暇の時間単位での付与について定めること。
- ② 労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者との間で、書面による協定（時間単位年休の対象者の範囲、時間単位年休の日数、時間単位年休1日分の時間数、1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数）を締結すること。

⑤ 9 時間以上の勤務間インターバルを導入すること。（※3）

【助成上限額：最大170万円（運送業・病院等の場合）】

【助成上限額：最大150万円（建設業・砂糖製造業・その他の場合）】

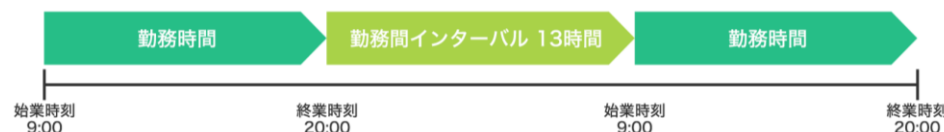
休憩時間数（※1）	助成上限額（※2）	
	運送業・病院等（※4） の場合	建設業・砂糖製造業・その他 の場合
9 時間以上10時間未満	150万円	120万円
10時間以上11時間未満		
11時間以上	170万円	150万円

※1 事業実施計画で指定した事業場を導入する勤務間インターバルの休憩時間のうち、最も短いものを指します。

※2 上表は勤務間インターバルを新規に導入した場合の助成上限額

※3 新規導入のほか、インターバル時間数を増やす場合や対象労働者の範囲を拡大する場合も本成果目標を選択可能

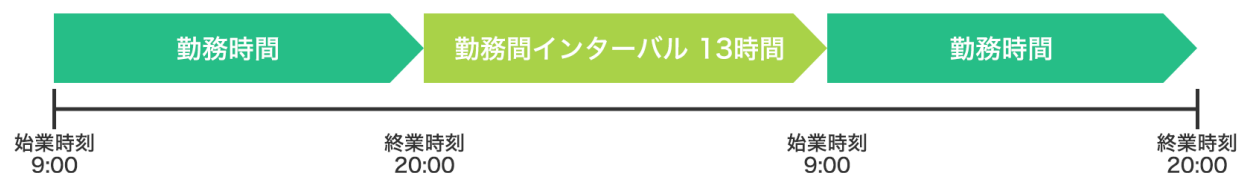
※4 指定病院の場合



⑤ 9 時間以上の勤務間インターバルを導入すること。（※3）
【助成上限額：最大150万円】

休憩時間数（※1）	助成上限額（※2）	
	労働者の1/2 超に 新規導入	労働者の1/4 超、1/2 以下に 新規導入
9 時間以上11時間未満	100万円	50万円
11時間以上	150万円	75万円

- ※1 事業実施計画で指定した事業場を導入する勤務間インターバルの休憩時間のうち、最も短いものを指します。
- ※2 上表は勤務間インターバルを新規に導入した場合の助成上限額
- ※3 新規導入のほか、インターバル時間数を増やす場合や対象労働者の範囲を拡大する場合も本成果目標を選択可能



⑥ 週休2日制を推進すること。

【助成上限額：最大100万円（建設業のみ選択可能）】

	4週あたり5日	4週あたり6日	4週あたり7日	4週あたり8日以上
4週あたり4日	25万円	50万円	75万円	100万円
4週あたり5日		25万円	50万円	75万円
4週あたり6日			25万円	50万円
4週あたり7日				25万円

⑦ 医師の働き方改革を推進すること。

【助成上限額：最大50万円（病院等のみ選択可能）】

○以下の取組を通じて、労務管理体制を構築すること。

- ・労務管理責任者を設置すること。
- ・管理者層の労働時間管理に係る理解促進を行うこと。
- ・医師が副業・兼業を行うに当たっての体制を整備すること。（※）

※交付申請時に副業・兼業を行う医師が所属する場合

○医師の労働時間の実態を把握すること。

⑥ 賃金の引上げ達成時の加算額

・常時使用する労働者数が30人を超える中小企業事業主の場合

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11～30人
3%以上引き上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円 (上限60万円)
5%以上引き上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円 (上限240万円)
7%以上引き上げ	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人以下の中小企業事業主の場合

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11～30人
3%以上引き上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円 (上限60万円)
5%以上引き上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円 (上限480万円)
7%以上引き上げ	72万円	144万円	240万円	1人当たり24万円 (上限720万円)

⑥ 賃金の引上げ達成時の加算額

・常時使用する労働者数が**10人未満**の中小企業事業主の場合

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11～30人
3%以上引き上げ	6万円	12万円	20万円	
5%以上引き上げ	60万円	120万円	200万円	
7%以上引き上げ	90万円	180万円	300万円	

⑦ 割増賃金率引上げ達成時の加算額

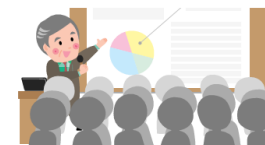
割増賃金率引上げ加算の成果目標達成に係る要件	加算額
(1) 月60時間以内の時間外労働に係る所定割増賃金率を5%以上引き上げること。	25万円
(2※) 月45時間を超えて月60時間以内の時間外労働時間に係る所定割増賃金率を5割以上とし、かつ、交付申請後から事業実施予定期間の終期までの期間において、いずれか1か月における時間外労働の時間数を、交付申請日の属する月を基準として、労働者1人あたり10時間以上削減すること。	75万円

※(1)を実施した場合に実施可能。(2)のみ選択は不可

助成対象となる取組（１／２）

① 労務管理担当者に対する研修（※勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修を含む）

管理職等に対して、労働時間等の設定の改善の必要性等について周知を図るため、外部の講師を招き研修を実施すること etc..



② 労働者に対する研修（※同上）、周知・啓発

労働者に対して、労働時間等の設定の改善の必要性等について周知を図るため、外部の講師を招き研修を実施すること、ノー残業デー、ノー残業ウィークの実施 etc..



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 etc..



④ 就業規則・労使協定等の作成・変更

時間外労働の上限設定や特別休暇、時間単位の年次有給休暇制度の創設等を行うために必要な就業規則・労使協定等の作成・変更、届出。

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 etc..

⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル運行記録計の導入・更新



- ・ 勤怠管理ソフトウェア等の導入・更新、事業場独自の勤怠管理ソフトウェアの開発 etc..
- ・ 労働日ごとの始業・終業時刻を記録することができるICカード、ICカードの読取装置等の導入・更新。
- ・ 車載機器として、車載器本体等の購入、事業場用機器として、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・機器等の導入・更新

- ・ 入出荷と在庫管理を連動させ業務の効率化を図る（倉庫業）
- ・ POS装置を導入し在庫管理の負担を軽減する（小売業）
- ・ 業務システムを導入し生徒の成績管理等の業務の効率化を図る（学習塾経営）



◆ 業種別課題対応コース

○ 建設業【助成額：最大1,370万円】

以下のいずれか低い額

- I 成果目標の上限額（36協定、休暇制度など）及び加算額（賃上げ及び割増賃金率引上げ）の合計額
- II 対象経費の合計額×補助率 3 / 4（※1）

○ 運送業【助成額：最大1,290万円】

以下のいずれか低い額

- I 成果目標の上限額（36協定、休暇制度など）及び加算額（賃上げ及び割増賃金率引上げ）の合計額
- II 対象経費の合計額×補助率 3 / 4（※1）

○ 病院等【助成額：最大1,340万円】

以下のいずれか低い額

- I 成果目標の上限額（36協定、休暇制度など）及び加算額（賃上げ及び割増賃金率引上げ）の合計額
- II 対象経費の合計額×補助率 3 / 4（※1）

（※）常時使用する労働者数が30人以下かつ、助成対象となる取組⑥又は⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は 4 / 5

◆ 業種別課題対応コース

○ 砂糖製造業【助成額：最大1,270万円】

以下のいずれか低い額

- I 成果目標の上限額（36協定、休暇制度など）及び加算額（賃上げ及び割増賃金率引上げ）の合計額
- II 対象経費の合計額×補助率 3 / 4（※）

○ その他長時間労働が認められる業種【助成額：最大1,270万円】

以下のいずれか低い額

- I 成果目標の上限額（36協定、休暇制度など）及び加算額（賃上げ及び割増賃金率引上げ）の合計額
- II 対象経費の合計額×補助率 3 / 4（※）

（※）常時使用する労働者数が30人以下かつ、助成対象となる取組⑥又は⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は 4 / 5

◆ 労働時間短縮・年休促進支援コース【助成額：最大1,020万円】

以下のいずれか低い額

- I 成果目標の上限額（36協定、休暇制度など）及び加算額（賃上げ及び割増賃金率引上げ）の合計額
- II 対象経費の合計額×補助率 3 / 4（※1）

◆ 勤務間インターバル導入コース【助成額：最大970万円】

以下のいずれか低い額

- I 成果目標の上限額及び加算額（賃上げ及び割増賃金率引上げ）の合計額
- II 対象経費の合計額×補助率 3 / 4（※1）

◆ 取引環境改善コース【助成額：最大100万円】

以下のいずれか低い額

- I 対象経費の合計額
- II 総事業費から収入額を控除した額
- III 上限額

◆ 団体推進コース【助成額：最大500万円】

以下のいずれか低い額

- I 対象経費の合計額
- II 総事業費から収入額を控除した額
- III 上限額

（※1）常時使用する労働者数が30人以下かつ、助成対象となる取組⑥又は⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4 / 5

製造業 A 社



【成果目標】36協定の見直し（助成上限額：100万円）

時間外労働と休日労働の合計時間数が月70時間超

→ 時間外労働と休日労働の合計時間数を月50時間に設定

- ・ ICカード型タイムレコーダーと就業管理ソフトを導入して労務管理を効率化
- ・ 貨物ローダーを導入して製品の搬入・搬出作業を効率化
- ・ 36協定の見直しを行い、時間外労働を短縮

$$\begin{array}{c} \text{導入費用} \\ \mathbf{80} \\ \text{万円} \\ \text{¥} \end{array} \times \begin{array}{c} \text{助成率} \\ \mathbf{\frac{3}{4}} \\ \text{[75\%]} \\ \text{\#} \end{array} = \begin{array}{c} \text{働き方改革} \\ \text{推進支援助成金} \\ \mathbf{60} \\ \text{万円} \end{array}$$



対象外の経費

**1.単なる経費削減のための経費
(LED電球への交換など)**

**2.職場環境を改善するための経費
(エアコン設置、執務室の拡大など)**

**3.通常の事業活動に伴う経費
(事務所借料、光熱費、消耗品など) など**

申請から支給までの流れ（1 / 5）

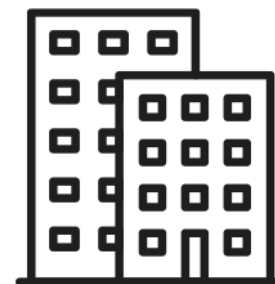


事業場



交付申請書等の提出

※場合によって必要な添付資料があります。



労働局

交付申請書等を最寄りの都道府県労働局に提出。

申請から支給までの流れ（2 / 5）



事業場



交付決定



労働局

書類審査を経て、提出した計画に沿って事業を実施。

※交付決定前に実施した事業（機器の購入等）については助成の対象となりませんのでご注意ください。

申請から支給までの流れ（3 / 5）

事業場



支給申請書等の提出

労働局



書類の審査
支給決定

労働局



助成金の支払い

交付申請期限、事業実施期間、支給申請期限

交付申請期限	2026年11月30日（月）まで
事業実施期間	2027年1月31日（日）まで （取引環境改善コースと団体推進コースは、2027年2月14日（日）まで）
支給申請期限	以下のいずれか早い日
	事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日 または 2027年2月5日（金） （取引環境改善コースと団体推進コースは、2027年2月26日（金）まで）

お問合せ



**都道府県労働局 雇用環境均等部（室）
または、働き方改革推進支援センター**