

# 時間外労働の上限規制等に関する説明会

---



和気労働基準監督署

# 本日ご説明する内容について

## 1 労働基準法等の改正内容について

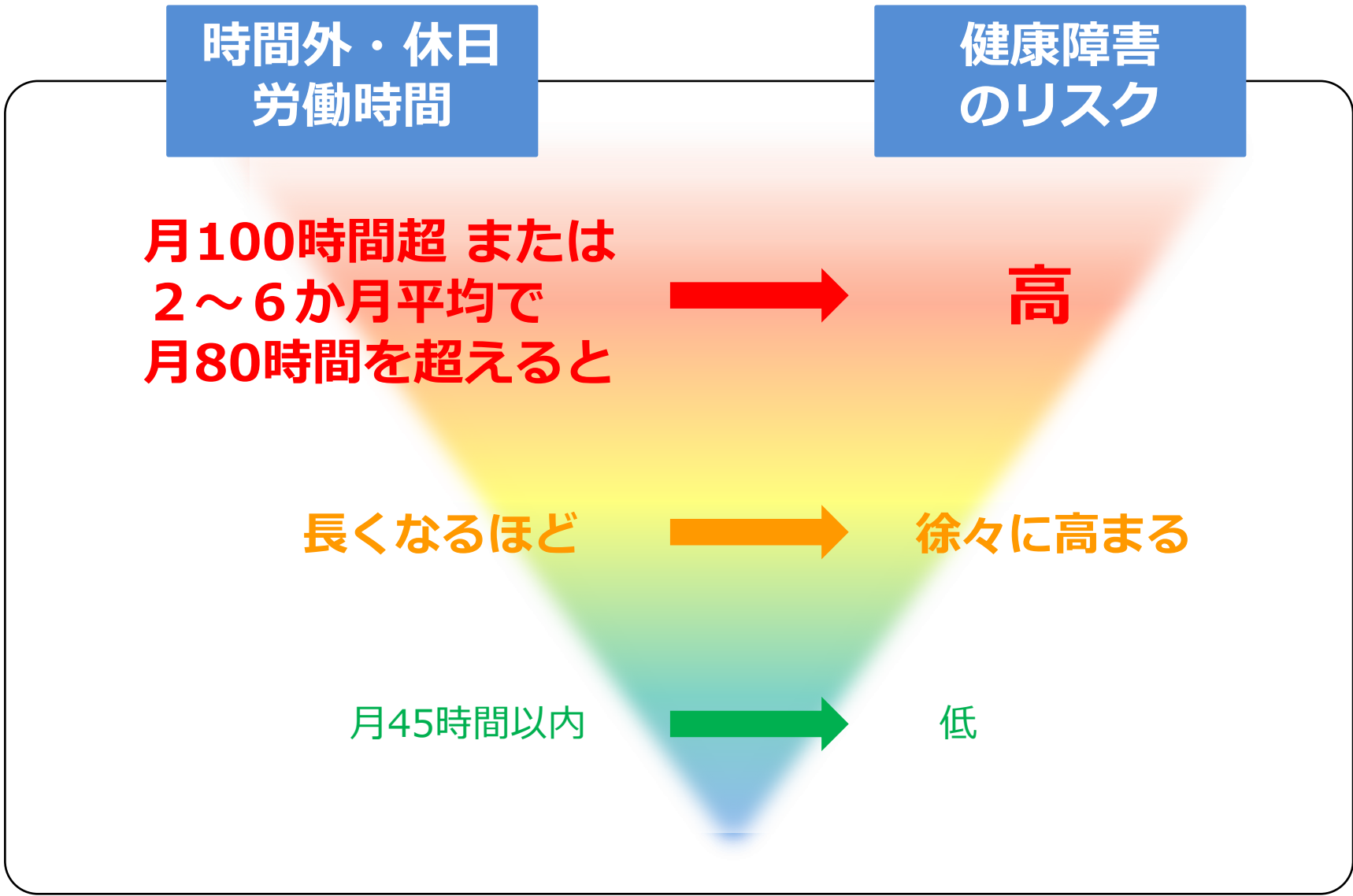
### (1) 時間外労働の上限規制

### (2) 中小企業における割増賃金率の猶予措置廃止

## 2 賃金引上げに向けた支援策のご案内

◆長時間労働による過労死等のリスク

○時間外・休日労働時間が長いほど、健康障害のリスクが高まります（医学的知見）。



## ◆過労死等の発生による企業のデメリット

過労死等が発生した場合、企業にとっても多くの経営上のデメリットが生じます。

例

違法な  
長時間労働

長時間にわたる過重な労働

過労死等（脳・心臓疾患、精神障害）

監督署  
の書類送検等

監督署  
による労災認定

遺族等からの  
民事訴訟

刑事罰・入札指名停止  
企業名公表による  
イメージダウン  
社会的信用の失墜  
新規採用難 など

メリット制による  
労災保険料の増額

多額の賠償金の支払  
裁判名に企業名が残る  
「〇〇企業事件」  
メディアでの報道

## ◆時間外労働の上限規制

時間外労働・休日労働をさせるためには、36協定の締結・届出が必要です

### 労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度

**1日8時間** 及び **1週40時間**

法律で定められた休日

**毎週少なくとも1回**

これを超えるには、  
**36協定の締結・届出**が必要です。

- ・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時間とされています。これを「法定労働時間」といいます。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。
- ・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の締結  
⇒所轄労働基準監督署長への届出  
が必要です。
- ・36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「時間外労働の上限」などを決めなければなりません。

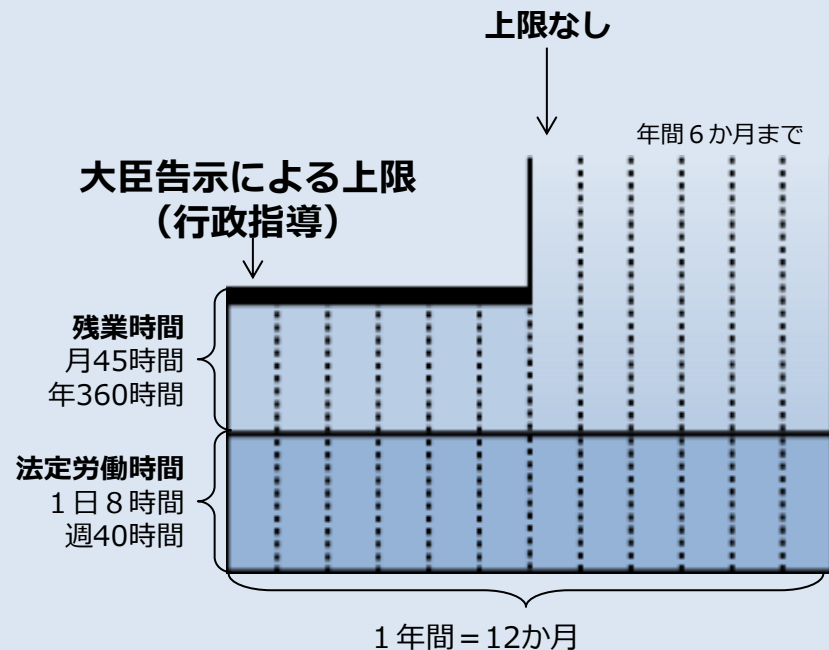
# ◆時間外労働の上限規制

## 時間外労働の上限を法律で罰則付きで規制

時間外労働の上限を法律で規制することは、71年前（1947年）に制定された労働基準法において初めての大改革。

(改正前)

**法律上は、時間外労働に上限なし。**  
(行政指導のみ)



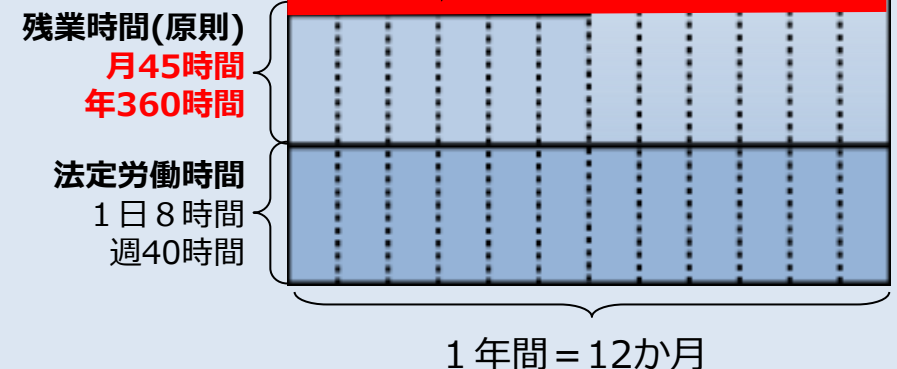
(改正後)

**法律で時間外労働の上限を定め、これを超える時間外労働はできなくなる。**

**法律による上限(例外)**

- ※ 臨時的な特別な事情がある場合 年間6か月まで
- ・ 時間外 年720時間以内
- ・ 時間外 + 休日 複数月平均80時間以内
- ・ 時間外 + 休日 月100時間未満

**法律による上限(原則)**



## ◆ 36協定の締結・届出の流れ

### 36協定届の様式



限度時間（月45時間または年360時間）を超えて時間外労働をさせることができるのは「**臨時的な特別の事情がある**」場合に限ります。恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

例えば、予算・決算業務、ボーナス商戦に伴う業務の繁忙、納期のひっ迫、大規模なクレームへの対応、機械トラブルへの対応、等が挙げられます。

# ◆ 3 6 協定の締結・届出の流れ

## 36協定届記載例① — 限度時間を超えない場合 様式第9号/一般条項 —

労働保険番号は、「保険関係成立届」の控えや、「労働保険年度更新申告書」に記載されています。法人番号は、国税庁の「法人番号公表サイト」から確認できます。

様式第9号 (第16条第1項関係)

事業場名(会社名+支店名、工場名、営業所名等)まで記載してください。

時間外労働 休日労働 に関する協定届

労働保険番号

法人番号

事業の種類

事業の名称

事業の所在地(電話番号)

協定の有効期間

各種商品小売業

株式会社〇〇〇〇

(〒 〇〇〇 - 〇〇〇〇 )  
〇〇市〇〇町1-2-3

(電話番号: 〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇)

〇〇年〇月〇日から1年間

事業場ごとに締結し、届け出てください。

時間外労働をさせる必要のある具体的事由

業務の種類

労働者数(満18歳以上の者)

所定労働時間(1日)(任意)

1日

1箇月(①については45時間まで、②については42時間まで)

1年(①については360時間まで、②については320時間まで)

起算日(年月日) 〇〇年〇月〇日

法定労働時間を超える時間数

所定労働時間を超える時間数(任意)

法定労働時間を超える時間数(任意)

所定労働時間を超える時間数(任意)

法定労働時間を超える時間数(任意)

所定労働時間を超える時間数(任意)

時間外労働の1か月の限度時間は、45時間です。定める時間数は必要最小限にとどめてください。

時間外労働の1年の限度時間は、360時間です。定める時間数は必要最小限にとどめてください。

1日の法定労働時間は8時間です。

時間外労働の1か月の限度時間は、45時間です。定める時間数は必要最小限にとどめてください。

時間外労働の1年の限度時間は、360時間です。定める時間数は必要最小限にとどめてください。

① 下記②に該当しない労働者

受注の集中

商品管理

5人

7.5時間

3時間

3.5時間

30時間

40時間

250時間

370時間

クレーム対応

接客

3人

7.5時間

2時間

2.5時間

15時間

25時間

150時間

270時間

梱卸

購買・経理

2人

7.5時間

2時間

2.5時間

15時間

25時間

150時間

270時間

② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者

定める日数はできる限り少なくし、時間数はできる限り短くするように努めてください。

休日労働をさせる必要のある具体的事由

業務の種類

労働者数(満18歳以上の者)

所定休日(任意)

労働させることができる法定休日の数

労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻

受注の集中

商品管理

5人

土日祝日

1か月に1日

9:00~17:30

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えないこと。

労働者代表と協定を締結した日付を記載してください。

(チェックボックスに要チェック)

この協定の有効期間を定めください。有効期間の始期は会社の1年の始期や資金の締め日に合わせると運用しやすいです。有効期間は1年とすることが望ましいです。

1か月(定めた〇日が毎月の起算日となる)、1年間の時間外労働時間を計算する際の起算日を定めください。有効期間と同じく、会社の1年の始期や資金の締め日に合わせると運用しやすいです。

内容を確認し、必ずチェックしてください。

内容を確認し、必ずチェックしてください。

管理監督者は労働者代表にはなりません。

内容を確認し、必ずチェックしてください。

使用者 職名 代表取締役  
氏名 田中太郎

〇〇 労働基準監督署長殿

①医師による面接指導 ②深夜業(22時～5時)の回数制限 ③終業から始業までの休息時間の確保(勤務間インターバル) ④代償休日・特別な休暇の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休暇の取得  
⑦心とからだの相談窓口の設置 ⑧配置転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩その他(労使間で検討の上、具体的に記載してください)

## ◆ 3 6 協定の締結・届出までの流れ

### 届出前のチェックポイント

#### ☐ 事業場ごとに締結し、事業場の管轄監督署へ届け出ていますか？

- 一つの会社が複数の事業部門を有するとき、同一の場所にある事業部門は原則一つの事業場となり、別の場所にある事業部門は原則別々の事業場となります。

※例えば、営業部門と製造部門が別の住所地であれば、それぞれの部門(事業場)ごとに36協定を締結し、部門ごとの管轄監督署へ届け出る必要があります。

#### ※様式第9号の2

#### ☐ 特別条項 限度時間を超える事由は臨時的な特別の事情ですか？

- 特別条項を適用できるのは臨時的な特別の事情がある場合に限ります。恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

##### 「臨時的な特別の事情がある」場合の例

- ・予算、決算業務
- ・ボーナス商戦に伴う業務の繁忙
- ・納期のひっ迫
- ・大規模なクレームへの対応
- ・機械トラブルへの対応

#### ※様式第9号の2

#### ☐ 特別条項 時間外労働・休日労働時間数は最小限にとどめていますか？

- 臨時的な特別の事情がある場合、月100時間未満、年720時間以内の範囲で、一般条項で定めた時間数を超えることができます。この場合において、一般条項を超える時間数はできるだけ限度時間(月45時間・年360時間)に近づけるよう努めなければなりません。
- また、協定内容にかかわらず、実際の時間外労働と休日労働の合計時間数が2～6か月平均で80時間超となった場合には、法違反となります。

## 1 時間外労働・休日労働について、36協定を締結（例）

上限規制の内容に適合した36協定を締結します。

|                       |                          |
|-----------------------|--------------------------|
| 36協定の対象期間             | 2021年4月1日～<br>2022年3月31日 |
| 時間外労働の原則<br>となる上限     | 月45時間<br>年360時間 …(A)     |
| 法定休日労働の回数、<br>始業・終業時刻 | 月3回<br>8:30～17:30 …(B)   |

|      |                                                 |             |
|------|-------------------------------------------------|-------------|
| 特別条項 | 特別条項の有無(臨時的な特別の事情がある場合には、時間外労働が月45時間を超えることができる) | 有り          |
|      | 特別条項の回数                                         | 年6回 …(C)    |
|      | 特別条項における年間の時間外労働の上限                             | 年680時間 …(D) |
|      | 1か月の時間外労働と休日労働の合計時間数の上限                         | 85時間 …(E)   |

## 過半数代表者の選任について

36協定の締結を行う労働者の代表は、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）が行う必要があります。

- 過半数代表者の選任に当たっては、以下の点に留意する必要があります。

- ✓管理監督者でないこと

- ✓ 36協定締結をする者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること

- ✓ 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと

- さらに、使用者は過半数代表者が協定締結に関する事務を円滑に遂行することができるよう、必要な配慮を行わなければなりません。

## ◆上限規制への対応実務

### 2 毎月の時間外労働・休日労働の時間数とその合計を把握

|       | 2021/4 | 2021/5 | 2021/6 | 2021/7 | 2021/8 | 2021/9 | ..... |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 時間外労働 | 80     | 60     | 45     | 35     | 35     | 80     |       |
| 休日労働  |        | 20     | 15     | 10     |        |        |       |
| 合計    | 80.0   | 80.0   | 60.0   | 45.0   | 35.0   | 80.0   |       |

(A)の時間(45時間)を超えることができるのは年6回まで

(B)の回数・時間を超えることはできない

(E)の時間(85時間)を超えることはできない

### 3 年度（36協定の対象期間）の特別条項適用回数・累積の時間外労働時間数を把握

#### ①月45時間を超える回数の累計値を算出

|            | 2021/4 | 2021/5 | 2021/6 | 2021/7 | 2021/8 | 2021/9 | .... |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| 時間外労働      | 80     | 60     | 45     | 35     | 35     | 80     |      |
| 休日労働       |        | 20     | 15     | 10     |        |        |      |
| ★累計値(年度累計) |        |        |        |        |        |        |      |
| 特別条項回数     | 1      | 2      | 2      | 2      | 2      | 3      |      |

特別条項の累計回数は(C)の回数(6回)以内

#### ②時間外労働の累計値を算出

|            | 2021/4 | 2021/5 | 2021/6 | 2021/7 | 2021/8 | 2021/9 | .... |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| 時間外労働      | 80     | 60     | 45     | 35     | 35     | 80     |      |
| 休日労働       |        | 20     | 15     | 10     |        |        |      |
| ★累計値(年度累計) |        |        |        |        |        |        |      |
| 時間外労働時間数   | 80     | 140    | 185    | 220    | 255    | 335    |      |

時間外労働の累計時間数は(D)の時間(680時間)を超えることはできない

## 4 毎月の時間外・休日労働の合計時間数について、2～6か月の平均時間数を把握

例えば、2021年9月については、前月までの実績をもとに以下のように2～6か月平均を算出します。

同様に他の月についても2～6か月平均を算出するため、すべての月について、隣接する2～6か月の平均が80時間以内となるよう管理しなければなりません。

|       | 2021/4 | 2021/5 | 2021/6 | 2021/7 | 2021/8 | 2021/9 |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 時間外労働 | 80     | 60     | 45     | 35     | 35     | 80     |
| 休日労働  |        | 20     | 15     | 10     |        |        |
| 合計    | 80.0   | 80.0   | 60.0   | 45.0   | 35.0   | 80.0   |



前年度の36協定の対象期間中の時間数についても、2～6か月平均の算定時間に含みます。

例えば、今回のケースで2021年4月について計算するためには、直前の5か月分（2020年11月～2021年3月）の実績も必要です。

前の協定期間

|       | 2020/11 | 2020/12 | 2021/1 | 2021/2 | 2021/3 | 2021/4 |
|-------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|
| 時間外労働 | 45      | 45      | 30     | 20     | 45     | 80     |
| 休日労働  |         | 10      |        |        |        |        |
| 合計    | 45.0    | 55.0    | 30.0   | 20.0   | 45.0   | 80.0   |



## ◆労働時間の状況の把握

管理監督者も含めほぼすべての労働者について在社時間等の把握を義務付け

医師による面接指導を確実に実施するなど健康管理の観点から、労働時間の状況の把握を義務付け。

(改正前)

- 割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することをガイドラインで規定  
→ 裁量労働制が適用される人などは、このガイドラインの対象外。

【理由】

- ・ 裁量労働制の適用者は、みなし時間※に基づき割増賃金の算定をするため、通達の対象としない。
- ・ 管理監督者は、時間外・休日労働の割増賃金の支払義務がかからないため、通達の対象としない。

(改正後)



**健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、労働者の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけ。**

労働時間の状況を客観的に把握することで、**長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導を確実に実施。**

「労働時間の状況」とは？

どれくらいの時間、労働を提供し得る状態にあったかという概念。すなわち、在社時間や事業場外勤務時間を把握することで足り、休憩時間等を厳密に把握する必要はない。一般労働者について賃金支払のために適切に労働時間を把握していればもちろんそれで足りる。

「その他適切な方法」とは？

タイムカードやPCのログインログオフなど客観的な記録を基本とはしつつ、現行のガイドラインでも「使用者による現認」や「やむを得ない場合の自己申告」といった方法は認められております。

# 本日ご説明する内容について

## 1 労働基準法等の改正内容について

(1) 時間外労働の上限規制

(2) 中小企業における割増賃金率の猶予措置廃止

## 2 賃金引上げに向けた支援策のご案内

## ◆中小企業における割増賃金率の猶予措置廃止

2023年4月1日から、月60時間を超える残業は、割増賃金率が上がっています。

(改正前)

**月60時間超の残業割増賃金率**

**大企業は50%**

**中小企業は25%**

(改正後) 2023年4月1日施行済み

**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上げ

|      | 1か月の時間外労働<br>1日8時間・1週40時間<br>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%   |

|      | 1か月の時間外労働<br>1日8時間・1週40時間<br>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%   |

就業規則や労働条件通知書への記載、給与計算ソフト等の設定など、対応をお願いします。

# 本日ご説明する内容について

## 1 労働基準法等の改正内容について

(1) 時間外労働の上限規制

(2) 中小企業における割増賃金率の猶予措置廃止

## 2 賃金引上げに向けた支援策のご案内

# 賃金引上げに向けた支援策のご案内

## 最低賃金・賃金引き上げに向けた 中小企業・小規模事業者への支援施策



### 1. 賃金引き上げに関する支援

#### ① 業務改善助成金

##### 問い合わせ先

- ・業務改善助成金コールセンター  
0120-366-440 (平日 9:00~17:00)
- ・都道府県労働局雇用環境・均等部 (室)



事業場内で最も低い時間給(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(機械設備の導入や国家資格者によるコンサルティング)を行う中小企業・小規模事業者は、その設備投資等に要した費用の一部を助成する制度です。一定の要件を満たすと、助成上限額・助成対象経費の特例的な拡充が受けられます。

#### ② キャリアアップ助成金

##### 問い合わせ先

- ・都道府県労働局又はハローワーク



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企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員転換、賃金引き上げ等の処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成します。なお、キャリアアップ助成金については、徹底が求められている同一労働同一賃金に取り組む際やいわゆる「年収の壁」を意識した働き方への対応に取り組む際にも活用することができます。

#### ③ 企業活力強化貸付 (働き方改革推進支援資金)

##### 問い合わせ先

- ・日本政策金融公庫 0120-154-505



事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引き上げに取り組む中小企業・小規模事業者が必要とする設備資金や運転資金を特別利率で支援します。

(※) 審査の結果、ご希望に添えない場合があります。

#### ④ 賃上げ貸付利率特例制度

##### 問い合わせ先

- ・日本政策金融公庫 0120-154-505
- ・沖縄振興開発金融公庫 0120-981-827



公庫の融資を受ける際、従業員の賃上げに取り組む中小企業・小規模事業者に対して、融資後2年間、利率を0.5%控除します。

(※) 審査の結果、ご希望に添えない場合があります。

### 2. 生産性向上に関する支援

#### ⑤ 固定資産税の特例措置

##### 問い合わせ先

- <先端設備等導入計画の作成等について>
- ・先端設備等の導入先の市区町村
- <税制について>



- ・中小企業税制サポートセンター  
03-6281-9821(平日 9:30~12:00、13:00~17:00)

中小企業等経営強化法に基づき、市町村から認定を受けた「先端設備等導入計画」に基づき取得した設備に対して、地方税法において償却資産に係る固定資産税の特例措置を講じることで、設備投資による生産性向上や賃上げに取り組む事業者を後押しします。

#### ⑥ 中小企業等経営強化法 (経営力向上計画)

##### 問い合わせ先

- ・中小企業税制サポートセンター  
03-6281-9821  
(平日 9:30~12:00、13:00~17:00)



中小企業・小規模事業者等による経営力向上に関する取組を支援します。事業者は事業分野指針等に沿って「経営力向上計画」を作成し、国の認定を受けることができます。認定された事業者は、税制や金融支援等の措置を受けることができます。

#### ⑦ 中小企業成長加速化補助金

##### 問い合わせ先

- ・中小企業成長加速化補助金事務局 0570-07-4153、03-4446-4307(IP 電話等からのお問い合わせ)

賃上げへの貢献、輸出による外需獲得、域内の仕入による地域経済への波及効果が大きい売上高100億円超を目指して行う大胆な投資を支援します。



こちらのリーフレットを  
ご覧ください。



# 賃金引上げに向けた支援策のご案内

## ⑨ 中小企業省力化投資補助金

### 問い合わせ先

- ・ 中小企業省力化投資補助事業コールセンター  
0570-099-660 (9:30～17:30 / 月曜～金曜  
(土・日・祝日除く))



人手不足に悩む中小企業等に対して、カタログから選ぶように簡易で即効性ある省力化投資を支援する「カタログ注文型」と、事業内容に合わせて多様な設備やシステムが導入できる「一般型」により、省力化投資を後押しします。

## ⑩ ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金

### 問い合わせ先

- ・ ものづくり補助金事務局サポートセンター  
050-3821-7013 (10:00～17:00 土日祝日  
及び 12/29～1/3 を除く)



中小企業・小規模事業者等の生産性向上に資する革新的な新製品・新サービスの開発や、海外需要開拓等を行う事業のために必要な設備投資・システム構築等を支援します。

## ⑭ 小規模事業者持続化補助金

### 問い合わせ先

- ＜商工会の管轄地域で事業を営む方＞
  - ・ 商工会地区事務局 問合せ先は URL 参照  
[https://www.jizokukanb.com/jizokuka\\_r6h/](https://www.jizokukanb.com/jizokuka_r6h/)
- ＜商工会議所の管轄地域で事業を営む方＞
  - ・ 商工会議所地区事務局 03-6634-9307  
<https://r6.jizokukahojokin.info/>



商工会地区



商工会議所  
地区

小規模事業者が経営計画を作成し、その計画に沿って行う販路開拓等の取組を支援します。

# ご清聴ありがとうございました。



労働基準局  
広報キャラクター たしかめたん

「働き方改革」は、  
「魅力ある職場づくり」の実現による  
生産性向上、人手不足解消のチャンス！

関係情報はこちらのウェブサイトで発信しています。

(厚生労働省ウェブサイト)



(特設サイト「はたらきかたススめ」)



生産性の向上に向けて、働き方改革推進支援センター  
も是非ご利用ください！



(働き方改革特設サイト)

# 最低賃金・賃金引き上げに向けた 中小企業・小規模事業者への支援施策

## 1. 賃金引き上げに関する支援

### ①業務改善助成金

#### 問い合わせ先

- ・業務改善助成金コールセンター  
0120-366-440（平日 9:00～17:00）
- ・都道府県労働局雇用環境・均等部（室）



事業場内で最も低い時間給（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（機械設備の導入や国家資格者によるコンサルティング）を行う中小企業・小規模事業者、その設備投資等に要した費用の一部を助成する制度です。一定の要件を満たすと、助成上限額・助成対象経費の特例的な拡充が受けられます。

### ②キャリアアップ助成金

#### 問い合わせ先

- ・都道府県労働局又はハローワーク



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企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員転換、賃金引き上げ等の処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成します。なお、キャリアアップ助成金については、徹底が求められている同一労働同一賃金に取り組む際やいわゆる「年収の壁」を意識した働き方への対応に取り組む際にも活用することができます。

### ③企業活力強化貸付（働き方改革推進支援資金）

#### 問い合わせ先

- ・日本政策金融公庫 0120-154-505



事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引き上げに取り組む中小企業・小規模事業者が必要とする設備資金や運転資金を特別利率で支援します。

（※）審査の結果、ご希望に添えない場合があります。

### ④賃上げ貸付利率特例制度

#### 問い合わせ先

- ・日本政策金融公庫 0120-154-505
- ・沖縄振興開発金融公庫 0120-981-827



公庫の融資を受ける際、従業員の賃上げに取り組む中小企業・小規模事業者に対して、融資後2年間、利率を0.5%控除します。

（※）審査の結果、ご希望に添えない場合があります。

## 2. 生産性向上に関する支援

### ⑤固定資産税の特例措置

#### 問い合わせ先

- ＜先端設備等導入計画の作成等について＞
- ・先端設備等の導入先の市区町村
- ＜税制について＞
- ・中小企業税制サポートセンター  
03-6281-9821（平日 9:30～12:00、13:00～17:00）



中小企業等経営強化法に基づき、市町村から認定を受けた「先端設備等導入計画」に基づき取得した設備に対して、地方税法において償却資産に係る固定資産税の特例措置を講じることで、設備投資による生産性向上や賃上げに取り組む事業者を後押しします。

### ⑥中小企業等経営強化法（経営力向上計画）

#### 問い合わせ先

- ・中小企業税制サポートセンター  
03-6281-9821  
（平日 9:30～12:00、13:00～17:00）



中小企業・小規模事業者等による経営力向上に関する取組を支援します。事業者は事業分野指針等に沿って「経営力向上計画」を作成し、国の認定を受けることができます。認定された事業者は、税制や金融支援等の措置を受けることができます。

### ⑦中小企業成長加速化補助金

#### 問い合わせ先

- ・中小企業成長加速化補助金事務局 0570-07-4153、03-4446-4307（IP 電話等からのお問い合わせ）

賃上げへの貢献、輸出による外需獲得、域内の仕入による地域経済への波及効果が大きい売上高 100 億円超を目指して行う大胆な投資を支援します。



## ⑧ 中小企業経営強化税制

### 問い合わせ先

- ・ 中小企業税制サポートセンター  
03-6281-9821  
(平日 9:30~12:00、13:00~17:00)



中小企業等経営強化法に基づいて、経営力向上計画を作成し、主務大臣の認定を受け、計画に記載されている一定の設備を新規取得等して指定事業の用に供した場合、即時償却または取得価額の10%（資本金3,000万円超1億円以下の法人は7%）の税額控除を選択適用することができます。

## ⑩ ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金

### 問い合わせ先

- ・ ものづくり補助金事務局サポートセンター  
050-3821-7013 (10:00~17:00 土日祝日  
及び12/29~1/3を除く)



中小企業・小規模事業者等の生産性向上に資する革新的な新製品・新サービスの開発や、海外需要開拓等を行う事業のために必要な設備投資・システム構築等を支援します。

## ⑫ 中小企業新事業進出促進補助金

### 問い合わせ先（補助金事務局）

- ・ 新事業進出補助金事務局  
(コールバック予約システム):  
<https://shinjigyoku.resv.jp/>



既存の事業とは異なる、新市場・高付加価値事業への進出にかかる設備投資等を支援します。

## ⑭ 小規模事業者持続化補助金

### 問い合わせ先

- <商工会の管轄地域で事業を営む方>  
・ 商工会地区事務局 問合せ先は URL 参照  
[https://www.jizokukanb.com/jizokuka\\_r6h/](https://www.jizokukanb.com/jizokuka_r6h/)
- <商工会議所の管轄地域で事業を営む方>  
・ 商工会議所地区事務局 03-6634-9307  
<https://r6.jizokukahojokin.info/>



商工会地区



商工会議所地区

小規模事業者が経営計画を作成し、その計画に沿って行う販路開拓等の取組を支援します。

## ⑨ 中小企業省力化投資補助金

### 問い合わせ先

- ・ 中小企業省力化投資補助事業コールセンター  
0570-099-660 (9:30~17:30/月曜~金曜  
(土・日・祝日除く))



人手不足に悩む中小企業等に対して、カタログから選ぶように簡易で即効性ある省力化投資を支援する「カタログ注文型」と、事業内容に合わせて多様な設備やシステムが導入できる「一般型」により、省力化投資を後押しします。

## ⑪ デジタル化・AI 導入補助金

### 問い合わせ先

- ・ サービス等生産性向上 IT 導入支援事業事務局  
0570-666-376



中小企業・小規模事業者等の労働生産性の向上を目的として、業務効率化や DX 等に向けた AI を含む IT ツール（ソフトウェア、サービス等）の導入を支援します。

## ⑬ 事業承継・M&A 補助金

### 問い合わせ先（補助金事務局）

- ・ 専門家活用枠/廃業・再チャレンジ枠  
050-3145-3812
- ・ 事業承継促進枠 050-3192-6274
- ・ PMI 推進枠 050-3192-6228



事業承継前の設備投資等にかかる取組、M&A 時の仲介・フィナンシャルアドバイザー等の専門家の活用、M&A 後の PMI にかかる専門家の活用や設備投資の取り組み、再チャレンジを伴う廃業に係る取組等を支援します。

## ⑮ 省エネルギー投資促進・需要構造転換支援事業費補助金

### 問い合わせ先（補助金事務局）

- ・ 一般社団法人環境共創イニシアチブ
- ・ (Ⅰ) 工場・事業場型  
(先進枠) 03-5565-3840  
(一般枠/中小企業投資促進枠) 03-5565-4463  
(サプライチェーン連携枠) 03-5565-4463
- ・ (Ⅱ) 電化・脱炭素燃転型 03-5565-3840
- ・ (Ⅲ) GX 設備単位型/設備単位型  
ナビダイヤル 0570-01-5116  
I P 電話 042-303-0855
- ・ (Ⅳ) エネルギー需要最適化型 03-5565-4773



工場・事業型



設備単位型

省エネ設備や電化・脱炭素目的の燃料転換を伴う設備等の更新を支援します。

### 3. 取引の改善・新たな取引先の開拓に関する支援

#### ⑯ 受託適正取引等の推進のためのガイドライン

##### 問い合わせ先

・ 中小企業庁取引課 03-3501-1669



委託事業者と中小受託事業者との望ましい取引関係を構築するために、業種別の受託適正取引等の推進のためのガイドライン（取引適正化ガイドライン）を策定しています。

#### ⑰ パートナーシップ構築宣言

##### 問い合わせ先

＜「宣言」の内容について＞

・ 中小企業庁取引課 03-3501-1669

＜「宣言」の提出・掲載について＞

（公財）全国中小企業振興機関協会  
03-6228-3802



受託中小企業振興法における「振興基準」を遵守することを明記し宣言することで、発注者側による受注者側への「取引条件のしわ寄せ」防止を促し、取引の適正化を後押ししています。また、宣言した企業の取り組みを「見える化」するため、「宣言」をポータルサイトに掲載しています。

#### ⑱ 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針

##### 問い合わせ先

・ 公正取引委員会事務総局経済取引局取引部  
企業取引課 優越的地位濫用未然防止対策調査室 03-3581-3378



労務費の上昇を取引価格に適切に転嫁し、中小企業が賃上げの原資を確保できるようにするため、発注差・受注者がとるべき行動指針・取組事例をまとめています。

#### ⑲ 官公需法に基づく「中小企業者に関する国等の契約の基本方針」

##### 問い合わせ先

・ 中小企業庁取引課 03-3501-1669



「中小企業者に関する国等の契約の基本方針」において、最低賃金額の改定に伴う契約金額の見直しについて定めています。

#### ⑳ 官公需情報ポータルサイト

問い合わせ先 ・ 中小企業庁取引課 03-3501-1669

国や独立行政法人、都道府県、市町村等がホームページ上に掲載している入札情報を収集し、掲載しています。



### 4. 資金繰りに関する支援

#### ㉑ セーフティネット貸付

（経営環境変化対応資金）

##### 問い合わせ先

・ 日本政策金融公庫 0120-154-505  
・ 沖縄振興開発金融公庫 0120-981-827



一時的に売上減少等業況が悪化しているものの、中長期的には回復が見込まれる中小企業・小規模事業者であればご利用いただくことが可能です。

（※）審査の結果、ご希望に添えない場合があります。

#### ㉒ 小規模事業者経営改善資金融資制度

（マル経融資）

##### 問い合わせ先

・ 事業所の所在する地区の商工会・商工会議所  
・ 日本政策金融公庫（沖縄振興開発金融公庫）  
の本支店



小規模事業者に対して、経営改善のための資金を無担保・無保証人・低金利で融資します。

（※）審査の結果、ご希望に添えない場合があります。

## 5. その他、雇用（人材育成）に関する支援

### ⑳地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）

#### 問い合わせ先

・都道府県労働局又はハローワーク



雇用情勢が厳しい地域等において、事業所を設置・整備し、その地域に居住する求職者等を雇い入れた事業主に助成します。

### ㉑人材確保等支援助成金

#### 問い合わせ先

・都道府県労働局又はハローワーク



事業主や事業協同組合等が、魅力ある職場づくりのために、労働環境の向上等の取り組みにより従業員の職場定着の促進等を図った場合に助成します。

雇用管理制度・雇用環境整備助成コース：3%、5%又は7%以上の賃上げを行った場合は支給額が加算されます。

テレワークコース：5%以上の賃上げを行った場合は支給額が加算されます。

### ㉒人材開発支援助成金

#### 問い合わせ先

・都道府県労働局又はハローワーク



従業員に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇等制度を導入し、その制度を従業員に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などを助成します。

### ㉓建設事業主等に対する助成金

#### 問い合わせ先

・都道府県労働局又はハローワーク



中小建設事業主等が建設労働者の雇用の改善、技能の向上等の取組を行う場合に、人材開発支援助成金、人材確保等支援助成金、トライアル雇用助成金の一部コースで助成を行います。

### ㉔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）

#### 問い合わせ先

・都道府県労働局又はハローワーク

雇入れ支援コース：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早期に無期雇用で雇い入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

中途採用拡大コース：中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させ、雇い入れた中途採用者について、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。



雇入れ支援  
コース



中途採用拡大  
コース

### ㉕産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）

#### 問い合わせ先

・都道府県労働局又はハローワーク



在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に、出向元・出向先双方の事業主に対して助成（上限額 8,870 円／1人1日あたり（1事業主あたり 1,000 万円））します。

### ㉖働き方改革推進支援助成金

#### 問い合わせ先

・都道府県労働局雇用環境・均等部（室）



労働時間の削減等に向けた環境整備を目的として、外部専門家によるコンサルティングや労務管理用機器等の導入等を実施した場合にコースに応じた上限額を助成します。賃金や割増賃金率を引き上げた場合に、要件に応じた助成上限額の加算制度もあります。

（※）令和8年度の交付申請期限は11月30日（月）です。

### ③① よろず支援拠点

#### 問い合わせ先

- ・各都道府県のよろず支援拠点



中小企業・小規模事業者等が抱える様々な経営課題に無料で相談対応するワンストップ窓口として、各都道府県に「よろず支援拠点」を設置しています。

### ③① 取引かけこみ寺

#### 問い合わせ先

- ・(公財) 全国中小企業振興機関協会
  - ・各都道府県の取引かけこみ寺
- 0120-418-618



中小企業・小規模事業者の皆さんが抱える取引上の悩み相談を受け付けております。問題解決に向けて、相談員や弁護士がアドバイスをを行います。

### ③② 働き方改革推進支援センター

#### 問い合わせ先

- ・全国の働き方改革推進支援センター



全国 47 都道府県に設置されている「働き方改革推進支援センター」では、中小企業・小規模事業者等の皆さまの働き方改革の取組を支援することを目的として、労務管理等の専門家が無料で、時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金、賃金引き上げ、その他働き方改革を広く支援する取組に関する相談対応やコンサルティング、セミナー等を実施しています。ぜひお気軽にご相談ください。

### ③③ 中小企業向け補助金・総合支援サイト「ミラサポ plus」

#### 問い合わせ先（無料会員登録やログイン方法）

- ・ミラサポ plus 運営事務局
- initialization@support.mirasapo-plus.go.jp  
※補助金等のご質問は、本サイトに掲載の各補助金事務局にお問い合わせ下さい。



中小企業・小規模事業者の皆さまを対象とした様々な支援施策（制度）をより「使ってもらう」ことを目指した中小企業・小規模事業者向け補助金・総合支援サイトです。支援制度等の活用事例を簡単に検索でき、電子申請までサポートします。

令和 7 年 10 月、賃上げ・最低賃金特設ページを設置し、人件費計算シミュレーション機能などを追加しました。賃上げや最低賃金の対応に役立つ情報を多数まとめています。

### 厚生労働省では、事業主の皆さまの賃上げを支援しています

労働市場全体の「賃上げ」に向けた賃上げ支援助成金パッケージ、賃上げに役立つ情報をまとめた「賃金引き上げ特設ページ」、各都道府県労働局（労働基準監督署、公共職業安定所）所在地一覧はこちら

賃上げ支援  
助成金パッケージ



賃金引き上げ  
特設ページ



都道府県労働局  
所在地一覧



### 経済産業省では、各支援機関での伴走支援の強化を行っています

最低賃金、賃上げ等に関するご相談はお近くの支援機関（商工会・商工会議所、よろず支援拠点、認定経営革新等支援機関、中小企業活性化協議会、事業承継・引継ぎセンター等）まで  
※各支援機関の連絡先は賃上げ・最低賃金対応支援特設サイトから



### 買いたたきなどの違反行為をしていると疑われる委託事業者に関する情報を広く受け付けています

お近くの労働基準監督署においても情報を受け付けています。  
※都道府県労働局所在地一覧参照

情報提供フォームはこちら



# 岡山県最低賃金

## が改定!!

| 地域別最低賃金 |        | 効力発生日         |
|---------|--------|---------------|
| 時間額     | 1,104円 | 令和8年<br>10月2日 |

● 「地域別最低賃金」は、岡山県内で働くすべての労働者に適用されます。

● 次の賃金は、最低賃金に算入されません。

- ① 精皆勤手当・通勤手当・家族手当
- ② 時間外手当・休日手当・深夜手当
- ③ 臨時に支払われる賃金
- ④ 1月を超える期間ごとに支払われる賃金

ちゃんと チェック!  
**最低賃金**  
働く人も、雇う人も、  
確認を忘れずに☑



岡山県最低賃金マスコット  
サイチンじゃがー

### 賃金引上げ特設ページ

- ・賃金引上げに向けた取り組み事例の紹介
- ・地域・業種・職種ごとの平均的な賃金検索機能
- ・政府の支援策の紹介

詳しくは賃金引上げ  
特設ページでチェック



<https://saiteichingin.mhlw.go.jp/chingin/>

賃金引上げ特設ページ 検索



### 支援対策

賃金引上げ  
など

- 「働き方改革」無料相談  
岡山働き方改革推進支援センター  
0120-947-188
- 業務改善助成金／働き方改革推進支援助成金  
問合せ先：岡山労働局 雇用環境・均等室  
086-224-7639
- キャリアアップ助成金  
問合せ先：岡山労働局 職業対策課  
086-238-5301

WEBで確認!  
最低賃金に関する特設サイト

<https://saiteichingin.mhlw.go.jp/>

最低賃金制度

検索



岡山労働局 賃金室 TEL(086)225-2014  
岡山労働基準監督署 TEL(086)225-0591  
倉敷労働基準監督署 TEL(086)422-8177  
津山労働基準監督署 TEL(0868)22-7157  
笠岡労働基準監督署 TEL(0865)62-4196  
和気労働基準監督署 TEL(0869)93-1358  
新見労働基準監督署 TEL(0867)72-1136



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省 岡山労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare

岡山労働局

検索

<https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/>

# 必ずチェック！最低賃金 使用者も、労働者も。

## 最低賃金制度とは？

最低賃金法に基づいて国が賃金の最低金額（最低賃金）を定めており、使用者は最低賃金額以上の賃金を支払うことが義務付けられています。

仮に最低賃金額より低い賃金を労働者、使用者双方の合意の上で定めても、最低賃金法によって無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたこととなります。

このため、最低賃金未満の賃金を支払っている場合には、最低賃金額との差額(不足分)を支払わなくてはなりません。また、地域別最低賃金には最低賃金法の罰則(50万円以下の罰金)が定められ、特定(産業別)最低賃金には労働基準法の罰則(30万円以下の罰金)が定められています。

## 最低賃金額以上かどうかの チェック方法は？

支払われる賃金が最低賃金額以上となっているかの確認は、「最低賃金の対象となる賃金額」と「適用される最低賃金額」を以下の方法で比較します。

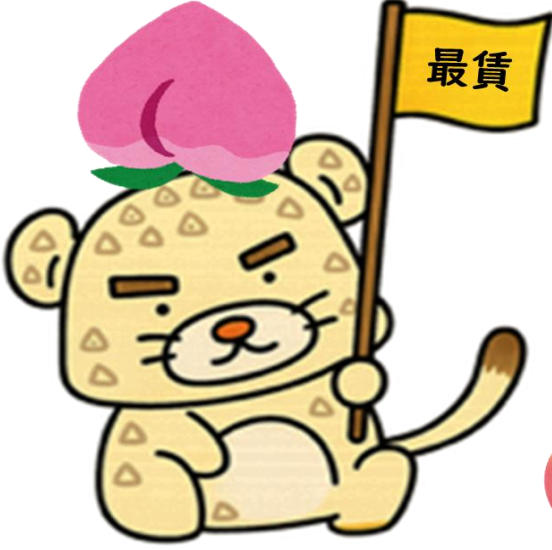
- (1) 時間給制の場合  
時間給 $\geq$ 最低賃金額(時間額)

(2) 日給制の場合  
日給 $\div$ 1日の所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額(時間額)

(3) 月給制の場合  
月給 $\div$ 1箇月平均所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額(時間額)

(4) 出来高払制その他の請負制によって定められた賃金の場合  
出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額を、当該賃金計算期間に出来高払制、その他の請負制によって労働した総労働時間数で除して時間当たりの金額に換算し、最低賃金額(時間額)と比較します。

(5) 上記(1)、(2)、(3)、(4)の組み合わせの場合  
例えば、基本給が日給制で、各手当(職務手当など)が月給制などの場合は、それぞれ上記(2)、(3)の式により時間額に換算し、それを合計したものと最低賃金額(時間額)を比較します。



働く人も、雇う人も、  
確認を忘れずに☑



岡山県最低賃金のマスコット🍑サイチンじゃがぁー🍑
- 【日給制と月給制の組み合わせの場合の換算方法】  
岡山県で働く労働者Bさんは、基本給が日給制で1日あたり7,000円、各種手当は月給制で1月あたり58,000円（職務手当が月38,000円、通勤手当が月20,000円）が支払われています。M月は20日間働き、合計198,000円となりました。なお、Bさんの会社は、年間所定労働日数は250日、1日の所定労働時間は8時間で、岡山県の最低賃金は時間額1,104円とします。
- Bさんの賃金が最低賃金額以上となっているかは、次のように確認します。

(1) Bさんに支給された手当から、最低賃金の対象とされない通勤手当を除きます。  
58,000円－20,000円＝38,000円

(2) 基本給(日給制)と手当(月給制)を時間額に換算して合計すると、  
基本給の時間換算額 7,000円 $\div$ 8時間/日＝875円/時間  
手当の時間換算額 (38,000円 $\times$ 12か月) $\div$ (250日 $\times$ 8時間)＝228円/時間  
合計の時間換算額 875円＋228円＝1,103円 < 1,104円（最低賃金額）  
となり、最低賃金額を下回ることから、最低賃金額以上に賃金額を見直す必要があります。

|         |          |
|---------|----------|
| M月の基本給  | 140,000円 |
| 〔日給(日額) | 7,000円〕  |
| M月の労働日数 | 20日      |
| 各種手当    | 58,000円  |
| 〔職務手当   | 38,000円〕 |
| 通勤手当    | 20,000円〕 |
| 合計      | 198,000円 |
| 労働時間/日  | 8時間      |
| 年間労働日数  | 250日     |
- WEBで確認！最低賃金に関する特設サイト

<https://saiteichingin.mhlw.go.jp/>

最低賃金制度 検索


- 岡山労働局ホームページ

<https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/>

岡山労働局 検索

