厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

飲食店向け労務管理に関する説明会

船橋労働基準監督署

労働時間相談・支援班　熱田

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

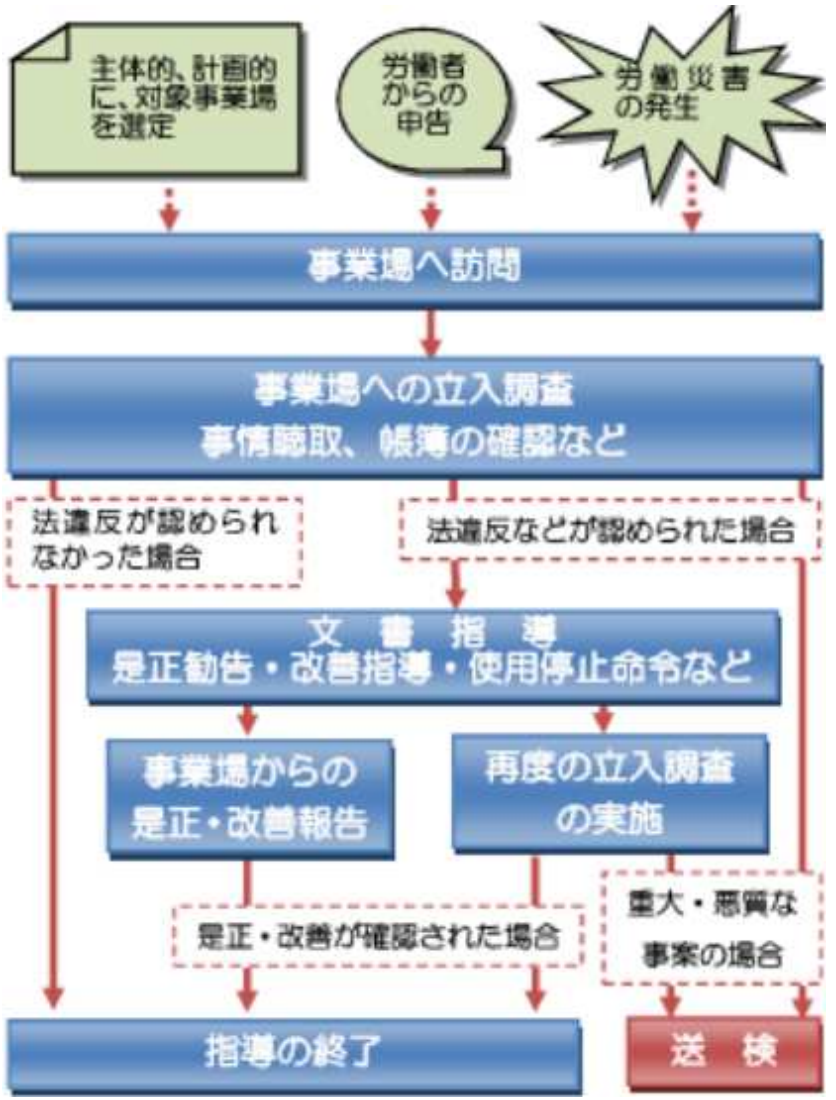
労働基準監督署とは

●労働基準監督署は、厚生労働省の第一線機関です。
●労働基準監督署の内部組織は、「方面(監督課)」「安全衛生課」「労災課」「業務課」から構成されています（署の規模等により異なる場合があります）。

【労働基準行政の組織】



【臨検監督の一般的な流れ】



（注１）上図は一般的な流れを示したものであり、事案により、異なる場合もあります。
（注２）事業場への監督指導は、原則として予告することなく実施しています。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1　労働時間について

2　飲食店における申告状況

3　働き方改革推進支援助成金のご案内

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働時間の概要

原則

◆　１週**４０時間**／１日**８時間**を超えて労働させてはならない

◆　毎週少なくとも１回（または４週間に４日以上）の休日が必要

特例

◆　事業場の規模が労働者数１～９人の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業については１週**４４時間**まで認められる特例措置事業場

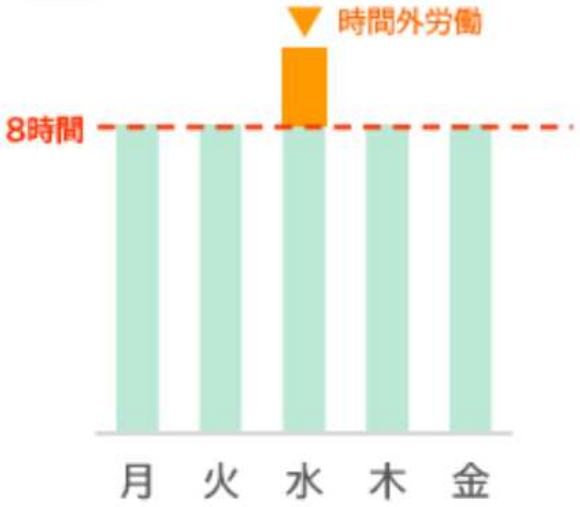
例外

◆　例外的に時間外・休日労働をさせる場合は、使用者と労働者の代表で**３６協定**を締結し、労基署に届け出ることが必要

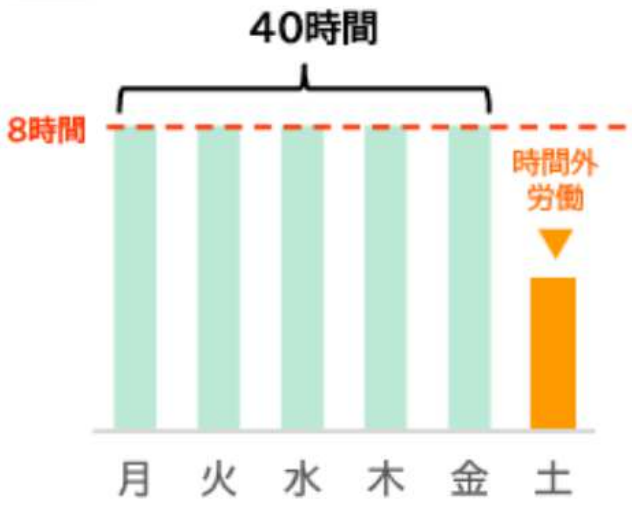
◆36協定では、時間外労働の最大の時間数などを定める

36協定の締結＋届出が必要な例

例1 1日8時間を超える場合



例2 1週40時間を超える場合



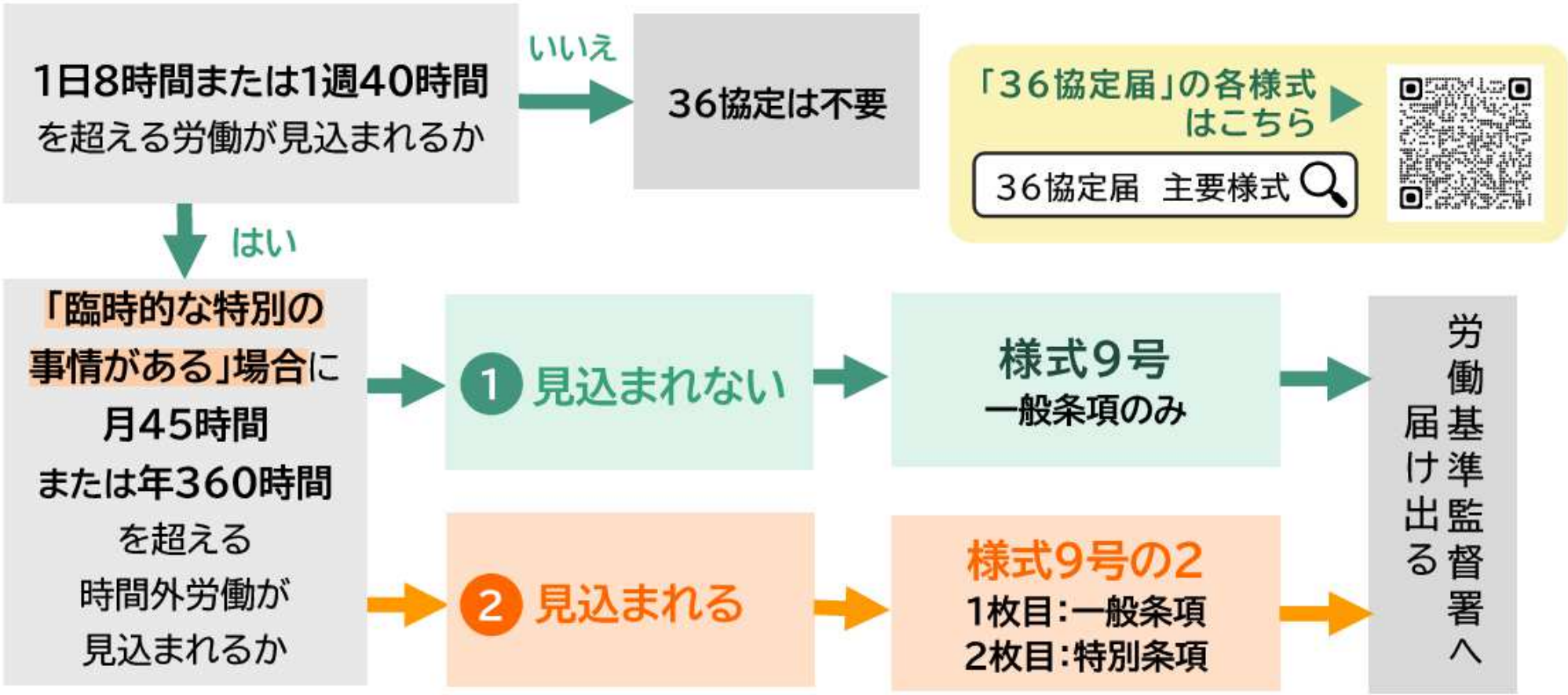
例3 休日労働をさせる場合



⇩　上記の例のような場合には　⇩

３６協定の締結＋労働基準監督署への届出が必要です

36協定届の様式

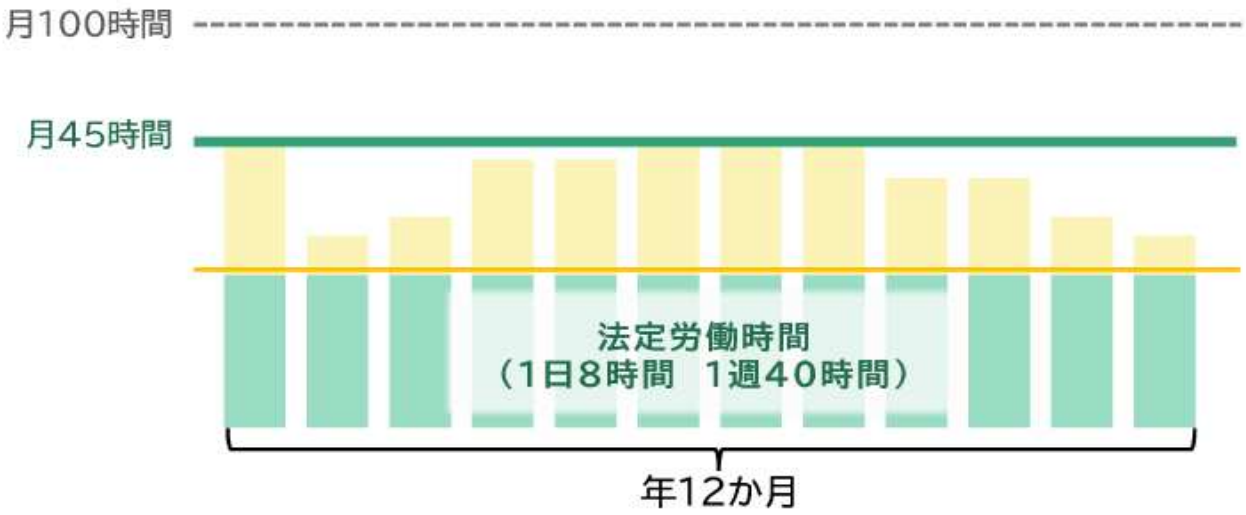


限度時間（月45時間または年360時間）を超えて時間外労働をさせることができるのは**「臨時的な特別の事情がある」場合**に限ります。恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。
例えば、予算・決算業務、ボーナス商戦に伴う業務の繁忙、納期のひっ迫、大規模なクレームへの対応、機械トラブルへの対応、等が挙げられます。

※様式第９号及び様式第９号の２以外にも36協定届の様式は存在しますが、飲食業においては、通常、様式第９号又は様式第９号の２が使用されることがほとんどです。

36協定届の様式

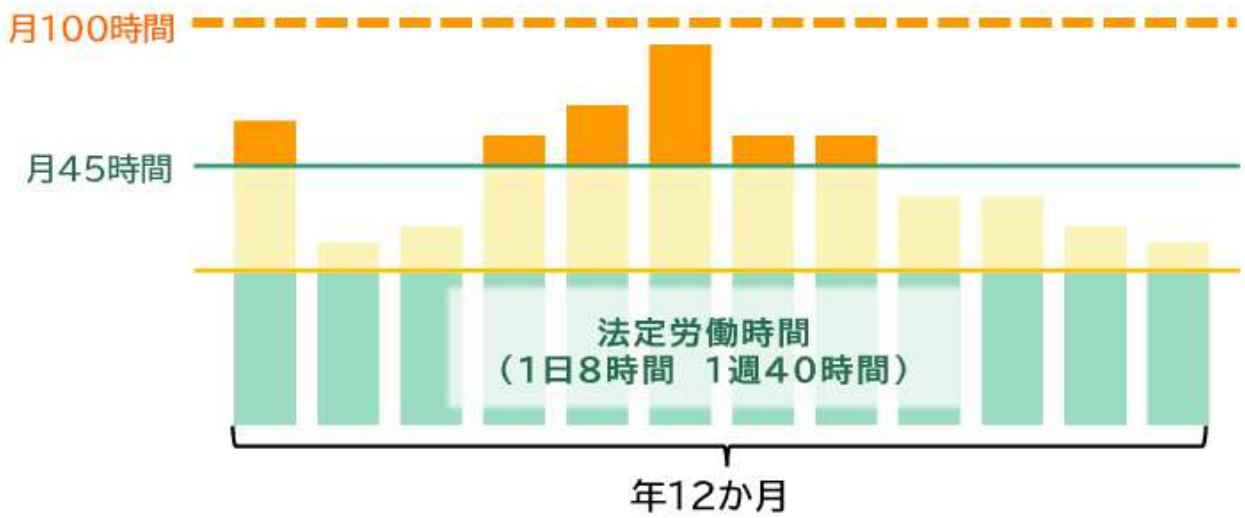
① 様式第9号で作成するケース



法律による限度時間（原則）

- ✓ 月45時間
- ✓ 年360時間

② 様式第9号の2で作成するケース



法律による上限時間（特別条項/年6回まで）

- ✓ 年720時間
- ✓ 月100時間未満※
- ✓ 複数月平均80時間※

※休日労働を含む

労働時間と健康福祉確保措置の関係

脳・心臓疾患の労災認定基準※において、１週間当たり40時間を超える労働時間（時間外・休日労働時間）が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まるとされています。 ※「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」

時間外・休日労働時間による健康障害リスク

月４５時間以内の
時間外・休日労働

月100時間超または
2～6か月平均80時間超※の
時間外・休日労働

低 → 高

時間外・休日労働時間が長くなるほど健康障害リスクが徐々に高まる

※時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満または2～6か月平均80時間以内としなければなりません。

これを踏まえ、過重労働による健康障害の防止を図る観点から、36協定（特別条項）締結の際に、健康福祉確保措置を定めてください。

労働時間と健康福祉確保措置の関係

時間外労働

健康福祉確保措置（以下から選択してください）

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

限度時間を超え労働させる場合における手続											
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置	（該当する番号）	（具体的内容）									

時間外・休日労働時間が長くなるほど健康障害リスクが徐々に高まることに留意し、

定めた健康福祉確保措置を適切に実施しましょう！

読により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。☐（チェックボックスに要チェック）

年　月　日

使用者　職名
氏名

労働基準監督署長殿

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1　労働時間について

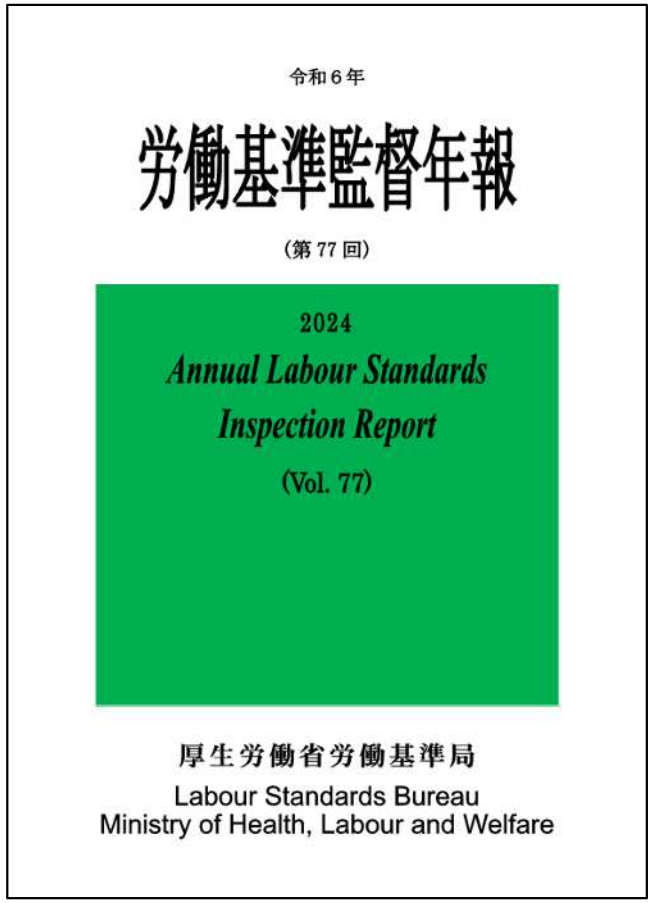
2　飲食店における申告状況

3　働き方改革推進支援助成金のご案内

ひと、くらし、みらいのために

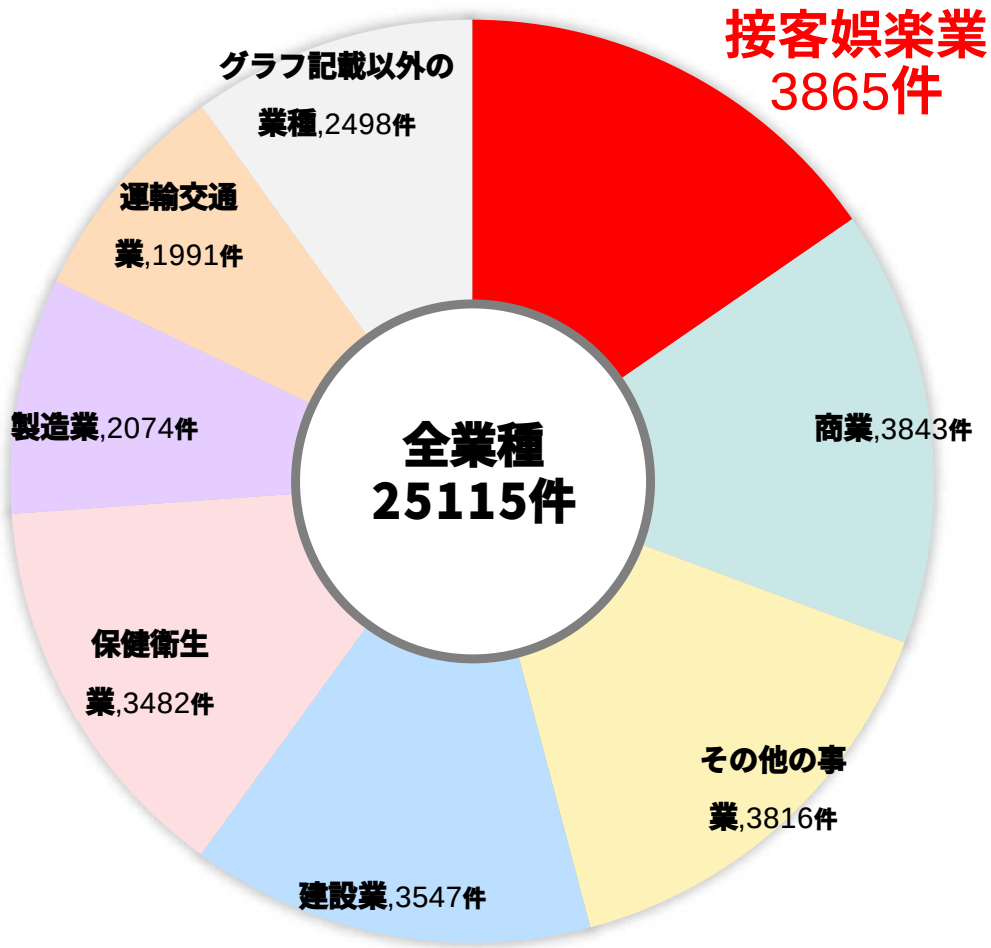
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

飲食店における申告受理件数（令和６年）



※令和６年労働基準監督年報から統計値を引用しています。

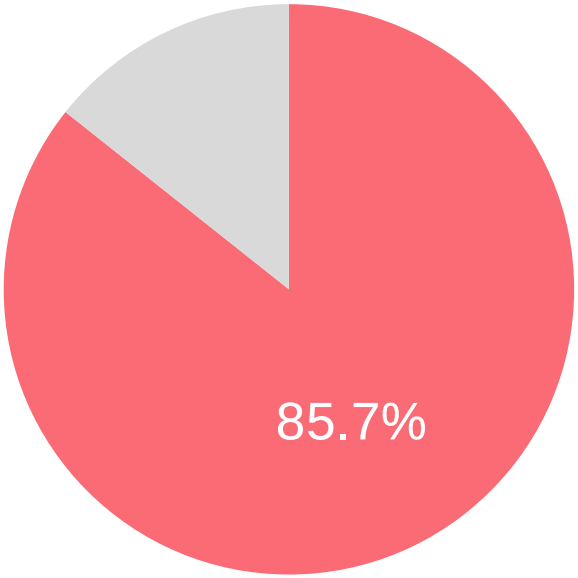
業種別申告受理件数



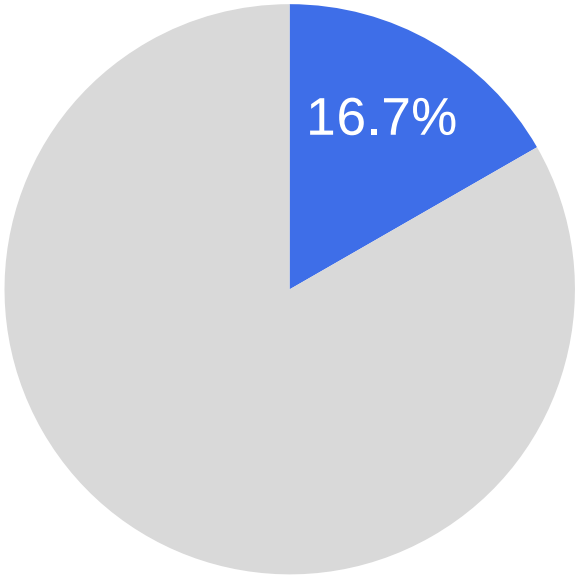
飲食店は接客娯楽業のうち、**2819件**
全体の11.2%を占めていました。

飲食店における主要申告事項別割合

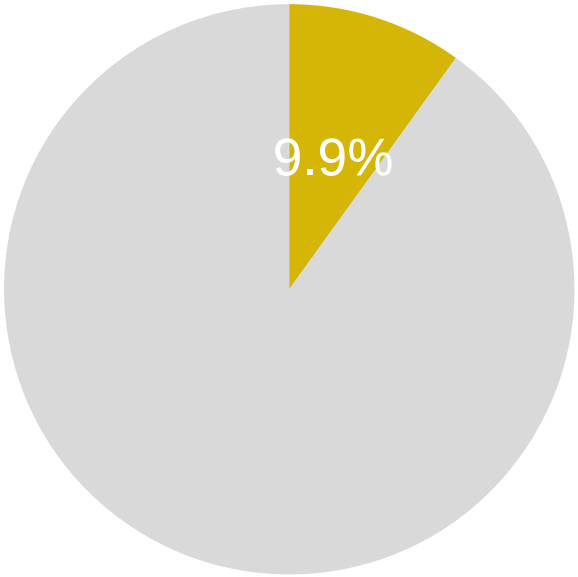
賃金未払い



解雇



最低賃金



申告監督を実施した結果

飲食店における違反事業場比率は７１．２％

賃金不払いにおける申告事例（定期賃金）

賃金は通貨で、直接労働者に、全額を、毎月１回以上、一定の期日を定めて支払わなければなりません。（労働基準法第24条）

賃金支払の５原則	
①通貨払い	賃金は通貨で支払う必要があり、現物支給は禁止されています。 労働者の同意などがあれば銀行振込等も可能です。
②直接払い	労働者本人に直接支払う必要があります。 （労働者の代理人や親権者等への支払いは不可）
③全額払い	賃金は全額を支払う必要があります。所得税など法令に定めがあるものや、労使協定で定めたもの以外は控除できません。
④毎月1回払い	毎月少なくとも1回は賃金を支払わなければなりません。 （賞与等は除く）
⑤一定期日払い	「毎月15日」というように、周期的に到来する支払期日を定めなければなりません。（賞与等は除く）

事例①　退職した労働者に対して、退職日以降の賃金支払日の賃金全額不払い

事例②　労働者が業務上生じさせた損害に係る費用を賃金から控除した結果、賃金の一部を支払わない

賃金不払いにおける申告事例（割増賃金）

時間外労働、休日労働、深夜労働（午後10時から午前５時）を行わせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません。（労働基準法第37条）

割増賃金の算定方法

割増賃金額 ＝ 1時間当たりの賃金額 × 割増賃金率 × 時間外労働などの時間数

割増賃金率	
時間外労働	2割5分以上（1か月60時間を超える時間外労働については5割以上(※)）
休日労働	3割5分以上
深夜労働	2割5分以上

（※）中小企業についても、2023年4月1日から適用されています。

事例③ 時間外労働等を行わせているにもかかわらず、割増賃金（割増分）を支払っていない

事例④ 一部の労働時間を時間外労働として適正に管理しておらず、その時間分の賃金を支払っていない（いわゆる「サービス残業」等）

サービス残業等の具体事例

以下のような取り扱いは、賃金不払いとして労働基準法違反となります

■勤怠管理システムの端数処理機能を使って労働時間を切り捨てている

勤怠管理システムの端数処理機能を設定し、１日の時間外労働時間のうち15分に満たない時間を一律に切り捨て（丸め処理）、その分の残業代を支払っていない。

■一定時間以上でしか残業申請を認めない

残業申請は、30分単位で行うよう指示しており、30分に満たない時間外労働時間については、残業として申請することを認めておらず、切り捨てた分の残業代を支払っていない。

■始業前の作業を労働時間と認めていない

毎朝、タイムカード打刻前に作業（制服への着替え、清掃、朝礼など）を義務付けているが、当該作業を、労働時間として取り扱っていない（始業前の労働時間の切り捨て）。

認められている取り扱い

- 労働時間における端数処理の例外として、１か月における時間外労働、休日労働および深夜業の各々の時間数の合計に１時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を１時間に切り上げることは、常に労働者の不利となるものではなく、事務簡便を目的としたものとして認められます。
- また、１日の労働時間について、一定時間に満たない時間を切り上げた上で、その分の賃金を支払うことは、問題ありません。

労働時間の考え方

労働時間とは

・労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます。
・使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は、労働時間に該当します。

労働時間に該当する例

① 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間
② 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）
③ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

労働時間の考え方：「研修・教育訓練」等の取扱い

研修・教育訓練の取扱い

●研修・教育訓練について、業務上義務づけられていない自由参加のものであれば、その研修・教育訓練の時間は、労働時間に該当しません。

※研修・教育訓練への不参加について、就業規則で減給処分の対象とされていたり、不参加によって業務を行うことができなかったりするなど、事実上参加を強制されている場合には、研修・教育訓練であっても労働時間に該当します。

労働時間に該当しない事例

①終業後の夜間に行うため、弁当の提供はしているものの、参加の強制はせず、また、参加しないことについて不利益な取扱いもしない勉強会。

②労働者が、会社の設備を無償で使用することの許可をとった上で、自ら申し出て、一人でまたは先輩社員に依頼し、使用者からの指揮命令を受けることなく勤務時間外に行う訓練。

③会社が外国人講師を呼んで開催している任意参加の英会話講習で、英会話は業務とは関連性がない。

労働時間の考え方：「研修・教育訓練」等の取扱い

研修・教育訓練の取扱い

労働時間に該当する事例

①使用者が指定する社外研修について、休日に参加するよう指示され、後日レポートの提出も課されるなど、実質的な業務指示で参加する研修。
②自らが担当する業務について、あらかじめ先輩社員がその業務に従事しているところを見学しなければ実際の業務に就くことができないとされている場合の業務見学。

ワンポイントアドバイス

●労働時間に該当しないとする場合には、上司がその「研修・教育訓練」を行うよう指示しておらず、かつ、その「研修・教育訓練」を開始する時点において本来業務や本来業務に不可欠な準備・後処理は終了しており、労働者はそれらの業務から離れてよいことについて、あらかじめ労使で確認しておきましょう。
●具体的には、「研修・教育訓練」について、通常の勤務場所とは異なる場所を設けて行うことや、通常勤務でないことが外形的に明確に見分けられる服装により行うことなどを定め、こうした取扱いの実施手続を書面により明確化することが望ましいと考えられます。

労働時間の考え方：
仮眠と待機時間・労働時間前後の取り扱い

仮眠・待機時間の取扱い

●仮眠室などにおける仮眠の時間について、電話等に対応する必要はなく、実際に業務を行うこともないような場合には、労働時間に該当しません。

労働時間に該当しない事例

①週１回交代で、夜間の緊急対応当番を決めているが、当番の労働者は社用の携帯電話を持って帰宅した後は自由に過ごすことが認められている場合の当番日の待機時間。

労働時間の前後の時間の取扱い

●更衣時間について、制服や作業着の着用が任意であったり、自宅からの着用を認めているような場合には、労働時間に該当しません。

●交通混雑の回避や会社の専用駐車場の駐車スペースの確保等の理由で労働者が自発的に始業時刻より前に会社に到着し、始業時刻までの間、業務に従事しておらず、業務の指示も受けていないような場合には、労働時間に該当しません。

※始業時刻前に会社に到着する労働者のために、飲食など業務外の行為や待機ができるよう、休憩スペースや飲食スペースなど、執務室以外の施設を利用できるようにするといった対応も考えられます。

労働時間の考え方：移動時間の取り扱い

直行直帰・出張に伴う移動時間の取扱い

●直行直帰・出張に伴う移動時間について、移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合には、労働時間に該当しません。

労働時間に該当しない事例

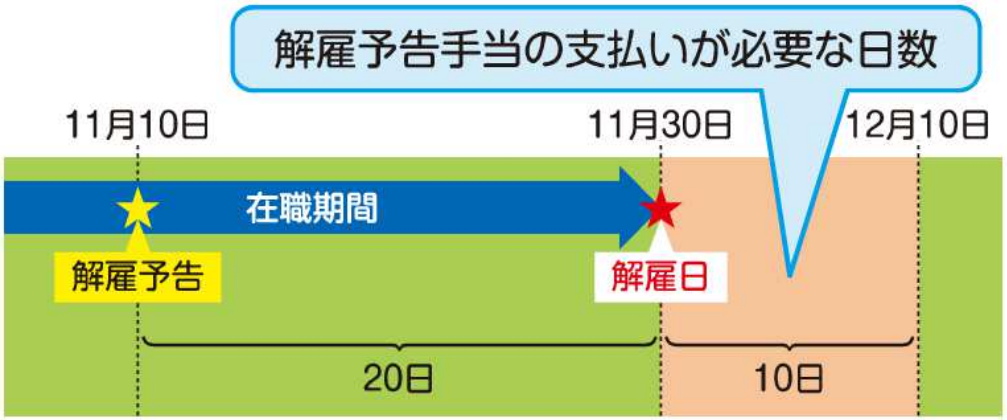
①取引先の会社の敷地内に設置された浄化槽の点検業務のため、自宅から取引先に直行する場合の移動時間。

②遠方に出張するため、仕事日の前日に当たる休日に、自宅から直接出張先に移動して前泊する場合の休日の移動時間。

解雇の予告・制限

やむを得ず、労働者を解雇する場合、30日以上前に予告するか、解雇予告手当（平均賃金の30日分以上）を支払わなければなりません。（労働基準法第20条）
また、業務上の傷病や産前産後による休業期間及びその後30日間は、原則として解雇できません。（労働基準法第19条）

例　11月10日に「11月30日付で解雇する」と予告をした場合



平均賃金は、原則として、次の(A)(B)を比較して高い方をとります。

(A) 過去３か月間の賃金の合計 ／ 過去３か月間の暦日数

(B) 過去３か月間の賃金の合計 ／ 過去３か月間の労働日数 ×0.6（※）

※日給、時間給、出来高払の場合。賃金の一部が月給で決められている場合などについては計算方法が異なります。

！　解雇予告手当の支払い時期

■ 解雇予告をしないで即時に解雇しようとする場合は、解雇と同時に支払うことが必要です。

■ 解雇予告と解雇予告手当を併用する場合は、遅くとも解雇の日までに支払うことが必要です。

千葉県最低賃金



＜千葉県最低賃金の推移＞

平成元年度	503円	平成20年度	723円
平成２年度	527円	平成21年度	728円
平成３年度	553円	平成22年度	744円
平成４年度	576円	平成23年度	748円
平成５年度	594円	平成24年度	756円
平成６年度	609円	平成25年度	777円
平成７年度	623円	平成26年度	798円
平成８年度	635円	平成27年度	817円
平成９年度	650円	平成28年度	842円
平成10年度	662円	平成29年度	868円
平成11年度	667円	平成30年度	895円
平成12年度	672円	令和元年度	923円
平成13年度	676円	令和２年度	925円
平成14年度	677円	令和３年度	953円
平成15年度	677円	令和４年度	984円
平成16年度	678円	令和５年度	1,026円
平成17年度	682円	令和６年度	1,076円
平成18年度	687円	令和７年度	1,140円
平成19年度	706円	令和８年度	1,195円

千葉県最低賃金

時間額を計算して、最低賃金と比較しよう!



「最低賃金制度」は、年齢やパート・学生などの働き方の違いにかかわらず、
働くすべての人に適用されます。確認したい賃金(※1)と勤務地の
都道府県の最低賃金額(時間額)を比較表に記入して、比較してみましょう!(※2)

最低賃金額との比較方法

あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。(※2)

A 時間給の方

時間給 ＿＿＿円 ≧ 最低賃金額(時間額) ＿＿＿円

B 日給の方

日給 ＿＿＿円 ÷ 1日の平均所定労働時間 ＿＿＿時間 = 時間額 ＿＿＿円 ≧ 最低賃金額(時間額) ＿＿＿円

C 月給の方

月給 ＿＿＿円 ÷ 1か月の平均所定労働時間 ＿＿＿時間 = 時間額 ＿＿＿円 ≧ 最低賃金額(時間額) ＿＿＿円

D 上記 A、B、C が組み合わさっている方

例えば、基本給が日給で各手当(職務手当など)が月給の場合

❶ 基本給(日給)→ B の計算で時間額を出す
❷ 各手当(月給)→ C の計算で時間額を出す
❸ ❶と❷を合計した額 ≧ 最低賃金額(時間額)

(※1)最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。
①臨時に支払われる賃金(結婚手当など)②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)⑥精皆勤手当、通勤手当および家族手当
(※2)詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

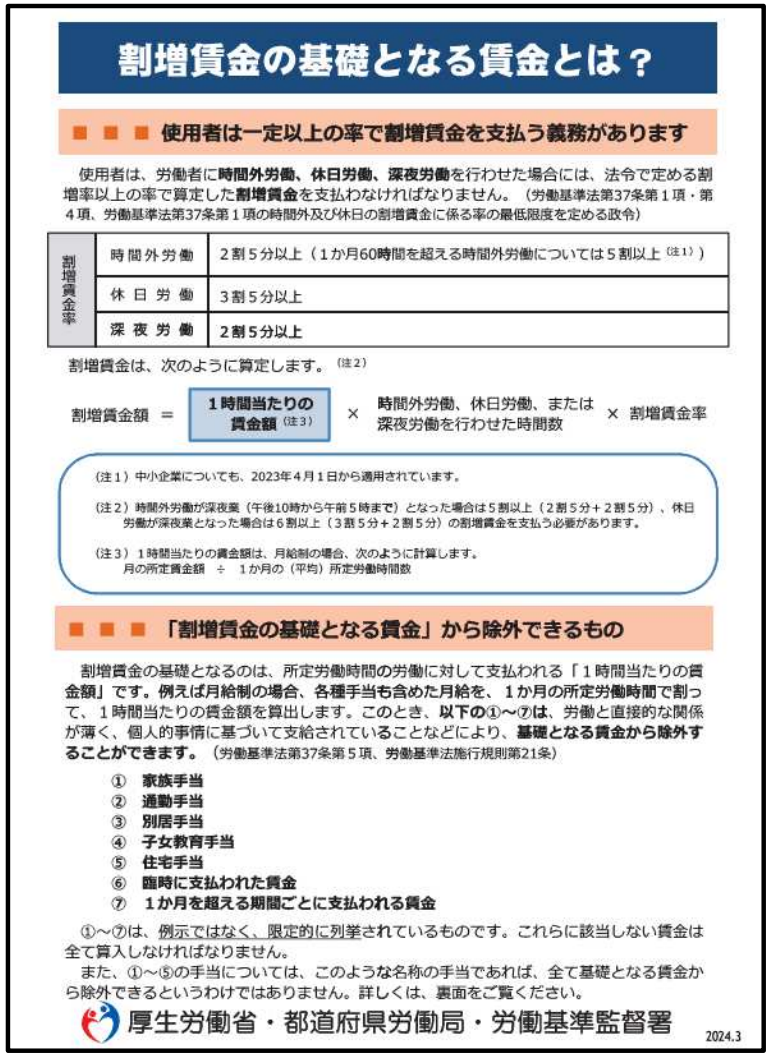
労働基準関係リーフレットのご案内

●厚生労働省では、適切な労務管理のための情報を各リーフレットに取りまとめて以下のホームページに掲載しています。是非、リーフレットをご確認ください。

【ＵＲＬ】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000056460.html

【二次元コード】



割増賃金の基礎となる賃金とは？

■ ■ ■ 使用者は一定以上の率で割増賃金を支払う義務があります

使用者は、労働者に**時間外労働、休日労働、深夜労働**を行わせた場合には、法令で定める割増率以上の率で算定した**割増賃金**を支払わなければなりません。（労働基準法第37条第１項・第４項、労働基準法第37条第１項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令）

割増賃金率	時間外労働	２割５分以上（１か月60時間を超える時間外労働については５割以上（注1））
	休日労働	３割５分以上
	深夜労働	２割５分以上

割増賃金は、次のように算定します。（注2）

割増賃金額 ＝ **１時間当たりの賃金額**（注3） × 時間外労働、休日労働、または深夜労働を行わせた時間数 × 割増賃金率

（注１）中小企業についても、2023年４月１日から適用されています。

（注２）時間外労働が深夜業（午後10時から午前５時まで）となった場合は５割以上（２割５分＋２割５分）、休日労働が深夜業となった場合は６割以上（３割５分＋２割５分）の割増賃金を支払う必要があります。

（注３）１時間当たりの賃金額は、月給制の場合、次のように計算します。
月の所定賃金額 ÷ １か月の（平均）所定労働時間数

■ ■ ■ 「割増賃金の基礎となる賃金」から除外できるもの

割増賃金の基礎となるのは、所定労働時間の労働に対して支払われる「１時間当たりの賃金額」です。**例えば月給制の場合、各種手当も含めた月給を、１か月の所定労働時間で割って、１時間当たりの賃金額を算出します。このとき、以下の①～⑦は、労働と直接的な関係が薄く、個人的事情に基づいて支給されていることなどにより、基礎となる賃金から除外することができます。**（労働基準法第37条第５項、労働基準法施行規則第21条）

① **家族手当**
② **通勤手当**
③ **別居手当**
④ **子女教育手当**
⑤ **住宅手当**
⑥ **臨時に支払われた賃金**
⑦ **１か月を超える期間ごとに支払われる賃金**

①～⑦は、例示ではなく、限定的に列挙されているものです。これらに該当しない賃金は全て算入しなければなりません。

また、①～⑤の手当については、このような名称の手当であれば、全て基礎となる賃金から除外できるというわけではありません。詳しくは、裏面をご覧ください。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署　2024.3



確かめよう！アルバイトの労働条件！

事業主の方も、労働者の皆さんも労働条件等については下記にてご相談、ご確認下さい。

労働基準監督署、総合労働相談コーナー

賃金や労働時間などの労働条件や安全衛生の法令に関する問題は労働基準監督署で、退職勧奨、いじめ・嫌がらせなど、あらゆる分野の労働問題については総合労働相談コーナーでご相談をお受けしています。

【全国の労働基準監督署の所在案内】
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html
■開庁時間：8時30分～17時15分

【全国の総合労働相談コーナーの所在案内】
https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html
■開庁時間：9時～17時（総合労働相談コーナーによって開庁時間が異なる場合があります。）

労働条件相談ほっとライン（厚生労働省委託事業）

都道府県労働局や労働基準監督署の閉庁後や土日・祝日に、違法な時間外労働・過重労働による健康障害・賃金不払残業などの労働基準関係法令に関する問題について、専門知識を持つ相談員が法令・判例などの解説や各関係機関の紹介などを行っています。

【労働条件相談 ほっとライン】０１２０-８１１-６１０　（フリーダイヤル）
■相談対応時間：平日 17時～22時 / 土日・祝日 9時～21時

労働条件ポータルサイト
確かめよう労働条件（厚生労働省委託事業）

「確かめよう労働条件」では、労働者や大学生・高校生等の学生・生徒、事業主や労務管理担当者の方向けに、労働条件や労務管理に関する法令・制度やQ&A、相談機関などの役立つ情報を提供しています。

また、事業主や労務管理担当者の方向けに、WEB上で自社の労働条件等について診断を受けられるサービスや、就業規則の作成を支援するサービス、36協定届・1年変形協定届・就業規則届の電子申請を支援するサービスの提供を行っています。

【確かめよう労働条件】
https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/

困ったことがあったら、最寄りの機関にまず相談！！

（R8.4）

高校生等を使用する事業主の皆さんへ

～　年少者にも労働基準法等が適用されます！　～

高校生等の満18歳未満の年少者（以下「年少者」といいます。）を使用する場合にも、労働基準法等を守らなければなりません。

労働基準法では、年少者の健康及び福祉の確保等の観点から、下記のとおり様々な制限を設けて保護を図っています。

このような趣旨を十分にご理解いただき、特段のご配慮をお願いします。

【労働基準法における年齢区分と保護規定適用の範囲】

主な保護規定 ＼ 年齢区分	児童（満15歳に達した日以後最初の3月31日が終了するまでの者）	年少者・未成年者（満18歳に満たない者）	満18歳以上の者
①労働条件の明示（労働基準法第15条）			
②賃金の支払（労働基準法第24条、最低賃金法第4条）			
③労働時間（労働基準法第32条）			
④休憩時間（労働基準法第34条）			
⑤休日（労働基準法第35条）			
⑥未成年者の労働契約締結の保護（労働基準法第58条）			
○未成年者の賃金請求権（労働基準法第59条）			
⑦年齢証明書等の備付け（労働基準法第57条）			
⑧労働時間・休日の制限（労働基準法第60条）			
⑨深夜業の制限（労働基準法第61条）			
⑩危険有害業務の就業制限（労働基準法第62条）			
⑪坑内労働の禁止（労働基準法第63条）			
○帰郷旅費（労働基準法第64条）			
⑫原則使用禁止（使用する場合には労働基準監督署の許可が必要）			

労働基準法等の規定の適用範囲

厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1　労働時間について

2　飲食店における申告状況

3　働き方改革推進支援助成金のご案内

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

令和８年度「働き方改革推進支援助成金」のご案内

令和８年度の交付申請期限については　令和８年11月30日（月）までです。
令和９年度の申請に向けて、令和８年度の概要を説明します。

下記の5つのコースをご用意し、生産性向上に向けた設備投資等の取組に係る費用を助成することで、労働時間の削減等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します。

業種別課題対応コース

生産性を向上させ、業種別の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、特定の業種等の中小企業事業主の皆さまを支援します。


建設業


運送業等


情報通信業・宿泊業


病院等


砂糖製造業（鹿児島県・沖縄県）

労働時間短縮・年休促進支援コース

生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進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します。

令和８年度「働き方改革推進支援助成金」のご案内

勤務間インターバル導入コース

生産性を向上させ、**勤務間インターバルの導入**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します。

取引環境改善コース（R８新設）

発着荷主及び倉庫事業者等が、運送事業者を含めた集団を構成して**集団を作り、**トラック予約システムやハンドリフトの導入等の取組を行い、**荷待ち・荷役時間の短縮について成果を上げた場合**に助成金を支給します。

団体推進支援コース

事業主団体などが、その傘下の事業主のうち、労働者を雇用する事業主の労働条件の改善のために、**時間外労働の削減や賃金引き上げに向けた取組**を実施した場合に、重点的に助成金を支給します。

労働時間短縮・年休促進支援コース

対象

１．労働者災害補償保険の適用を受ける**中小企業事業主**であること。

２．年５日の年次有給休暇の取得に向けて、年休管理簿や就業規則等を整備していること。　など

改善事業

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

(※)研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含みます。

労働時間短縮・年休促進支援コース

成果目標

①月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の削減

②年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入

③時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を１つ以上新規導入

助成上限額

上限額	選択した「成果目標」に設定された、下記①から③までの助成上限額に、下記の加算制度における**上限額への加算額を合計した金額**
助成額	上限額または対象経費の合計額に補助率３／４(※１)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。(※１)常時使用する労働者数が30人以下かつ、「改善事業」の⑥・⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率４／５。

成果目標①の上限額

		事業実施後の設定時間数	
		月60時間以下	月60時間を超え月80時間以下
事業実施前の設定時間数	月60時間を超え月80時間以下	100万円	―
	月80時間超	150万円	50万円

成果目標②、③の上限額：各25万円

過去の「働き方改革推進助成金」活用事例①

事例１　配膳ロボットの導入により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勤があったり、奥行きのある動線を一度に2食（両手）分の配膳しかできなかったりするため、特に繁忙期においてより多くの配膳ができないか検討した。

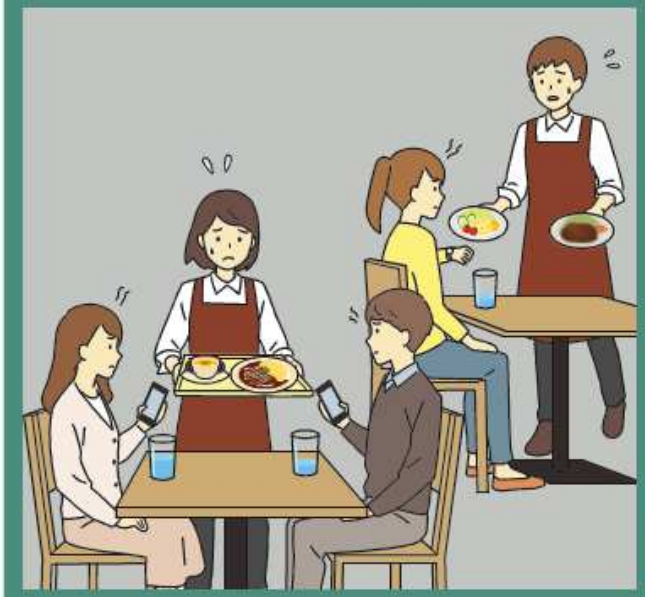
実施概要

常時3食以上の配膳や重い料理や食器を運ぶ業務を、従業員の負担を増やすことなく可能にしたいと考えた。そこで、助成金を活用して、**配膳ロボットを導入した。**

繁忙期の配膳業務を平準化したい（社長）



過去の「働き方改革推進助成金」活用事例①





配膳効率が25%向上し、配膳に係る人員が5人から4人に縮減

さらなる工夫

セルフオーダーシステムや自動洗米・炊飯・飯盛機を導入している。

実施結果

配膳ロボットの導入により、5人が必要だった配膳業務が4人でできるようになった。また、その分、顧客に目が行き届くようになり、顧客からより良い評価が得られるようになった。

成果

配膳業務の効率化により生産性が向上し、9人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を60円引き上げた。

過去の「働き方改革推進助成金」活用事例②

事例２ セルフオーダーシステムの導入により、注文や精算の効率化と注文率の向上

企業概要

【所在地】長崎県　【従業員数】8人　【事業内容】飲食業

課題と対応

飲食物の注文をインターフォンで受け付けて、調理者への伝達や顧客の会計などをすべて手作業で行っており、常に注文を受ける体制を取る必要があり、注文や精算の間違いも発生していた。そのため、システム導入による業務効率化を検討した。

実施概要

顧客自身で注文してもらって即座に調理者に伝達し、注文や精算の間違いをなくしたいと考えた。そこで、助成金を活用して、セルフオーダーシステムを導入した。

注文の管理を効率化したい（代表）



過去の「働き方改革推進助成金」活用事例②





受付スタッフが室内清掃などに回ることができ、
注文率が1割程度上がり、注文･精算ミスが無くなった

さらなる工夫

顧客の好みに合わせ、提供メニューを変更して質も上げ、注文を増加させている。

実施結果　セルフオーダーシステムの導入により、スタッフが対応することなく顧客自ら注文可能となって注文・精算ミスもなくなり、注文率が1割程度上がった。

成果　注文や精算の効率化により生産性が向上し、3人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を90円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げを実施した。

過去の「働き方改革推進助成金」活用事例③

事例３　増築によるレイアウトの変更により、動線の改善と調理業務の効率化

企業概要

【所在地】鹿児島県　【従業員数】5人　【事業内容】飲食業

課題と対応

顧客が増えるにつれて増改築を繰り返して調理場を拡張してきたため、複雑な間取りとなってしまい、動線が複雑で調理の効率が悪化していた。そのため、レイアウト工事による業務効率化を検討した。

実施概要

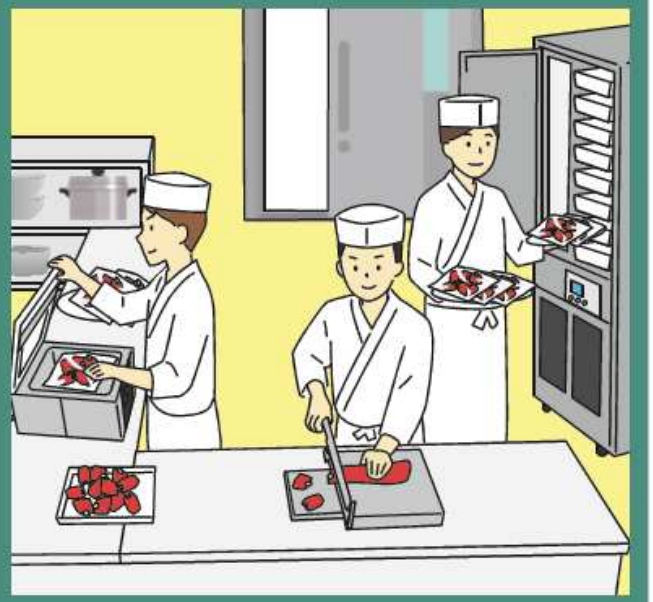
増築した上で動線を改善し、真空冷凍パックの作成に必要な機材を一カ所に集約したいと考えた。そこで、**助成金を活用して、増築と調理器具の再配置を実施した。**

レイアウトを変更して動線を改善したい（店主）



過去の「働き方改革推進助成金」活用事例③





冷凍真空パックの作成時間が半減
動線によっては移動距離が1/10に短縮

さらなる工夫

店舗で提供する米を自家栽培し、不良米を色彩選別機で効率的に除去している。

実施結果　レイアウト変更により冷凍真空パックの作成が2時間から1時間に短縮され、動線によっては移動距離が最大30メートルから3メートルになった。

成果　動線の改善により生産性が向上し、5人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を90円引き上げた。

他の事例は厚生労働省HPから

活用事例

助成金の活用事例をもとに、業務の効率化や働き方の見直しなどを実施して生産性の向上を実現し、労働時間等の設定の改善や、賃金の引上げを行った事例を掲載しています。
特に、取組後の変化、助成金活用のポイント等を分かりやすくまとめています。









- PDF 生産性向上のヒント集（２０２６年６月作成）［2.6MB］
- PDF 生産性向上のヒント集（２０２４年３月作成）［4.5MB］
- PDF 生産性向上のヒント集（２０２３年３月作成）［5.0MB］
- PDF 生産性向上のヒント集（２０２２年３月作成）［5.5MB］

厚生労働省HPに、働き方改革推進助成金の活用事例が「生産性向上のヒント集」として掲載されています。リンクは次頁。

働き方改革推進支援助成金（掲載ホームページ）

以下のＵＲＬまたは二次元コードから厚生労働省ホームページにアクセスしていただき、詳細情報、申請様式をご確認ください。【二次元コード】

【ＵＲＬ】
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692.html

ご不明な点やご質問がございましたら、千葉働き方改革推進支援センターまたは千葉労働局雇用環境・均等室にお尋ねください。

☜千葉働き方改革推進支援センターＨＰ

☜千葉労働局ＨＰ

