事　務　連　絡
平成３０年６月２０日

都道府県トラック協会
専 務 理 事　殿

公益社団法人全日本トラック協会
常務理事　　松崎　宏則

時間外労働等改善助成金に係る周知について

平素は、当協会の事業運営につきまして種々ご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、今般、厚生労働省より「時間外労働等改善助成金」の周知について別紙の通り協力依頼がまいりました。

本助成金は、各事業者がソフトウェアの導入や専門家によるコンサルティング等を実施し、コースごとの成果目標を達成した場合に、その経費の一部等について助成を行う「時間外労働上限設定コース」「勤務間インターバル導入コース」「職場意識改善コース」があるほか、今年度から、団体等が行うセミナーの開催や人材確保に向けた取り組み等の経費等について助成を行う「団体推進コース」が新設されております。

つきましては、本助成金の上記の４コースに係る厚生労働省作成リーフレットを送付いたしますので、傘下会員事業者への周知にご協力いただきますようお願い申し上げます。

○添付資料

・厚生労働省文書「時間外労働等改善助成金に係る周知について（依頼）」
・時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース）リーフレット
・時間外労働等改善助成金（勤務間インターバル導入コース）リーフレット
・時間外労働等改善助成金（職場意識改善コース）リーフレット
・時間外労働等改善助成金（団体推進コース）リーフレット

※なお、本助成金に関して、ご不明な点やご質問等がございましたら、各都道府県の労働局（雇用環境・均等部または雇用環境・均等室）にお問い合わせください。

174
受付
30.6.22
千ト協

基政発 0618 第 1 号
平成 30 年 6 月 18 日

各団体の長　殿

厚生労働省労働基準局
労働条件政策課長

時間外労働等改善助成金に係る周知について（依頼）

平素より厚生労働行政の推進につきまして、格段のご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、平成 29 年 3 月に「働き方改革実現会議」で決定された「働き方改革実行計画」において、時間外労働の上限規制の導入のほか、勤務間インターバル制度の普及促進など、働き方改革の実現に向けた取組が示されたところであり、本年４月に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」を国会に提出したところです。

「働き方改革」は、我が国の雇用の７割を占める中小企業・小規模事業者において着実に取り組んで頂くことが必要であるとともに、中小企業・小規模事業者にとっては「魅力ある職場づくり」につながり、人手不足解消のチャンスであると考えております。

その際、時間外労働等改善助成金を活用することで、改正法案への対応はもとより、出退勤管理のソフトウェア導入・更新費用、専門家による業務効率化指導、生産工程の自動化・省略化等により、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組むことが可能です。

つきましては、今般、時間外労働等改善助成金の下記のコースに係るリーフレットを作成しましたので、本趣旨を御理解の上、傘下企業等への周知にご協力のほどお願いいたします。

なお、今年度から、本助成金に「団体推進コース」を新設し、中小企業の事業主団体等が、傘下企業の時間外労働の上限規制への対応に向けた取組等に要した費用を助成することとしておりますので、是非ご活用頂きますよう、ご検討をよろしくお願いいたします。

記

●時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース）リーフレット
●時間外労働等改善助成金（勤務間インターバル導入コース）リーフレット
●時間外労働等改善助成金（職場意識改善コース）リーフレット
●時間外労働等改善助成金（団体推進コース）リーフレット

※ ご不明点等ありましたら、下記担当までお問い合わせください。

（担　当）
厚生労働省労働基準局労働条件政策課
設定改善係　鈴木、河田
電話：03 - 5253 - 1111（内線 5524・5384）

「時間外労働等改善助成金」（時間外労働上限設定コース）のご案内

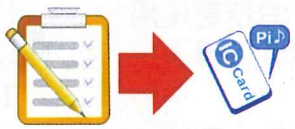
時間外労働の上限時間を適切に設定し長時間労働を見直すことで、働く方の健康や、ワーク･ライフ･バランスを確保しながら、生産性を向上させることが可能となります。

このコースは、長時間労働の見直しのため、働く時間の縮減に取組む中小企業事業主の皆さまを支援します。是非ご活用ください。

▶ 平成30年度から、以下のとおり助成内容を拡充しました

- ○ 上限額を最大150万円までに引上げ
- ○ 更に、週休２日制とした場合に上限額を加算（助成金の合計は200万円まで）
- ○ 一定の要件を満たした場合に、助成率を 3/4 から 4/5に上乗せ
- ○ 建設の事業、自動車運転業務に係る事業等、限度基準告示の適用除外業種も申請対象に追加
- ○ 業務研修、人材確保等のための費用等、助成対象となる取組を追加

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題	業務上の無駄な作業を見直したい！	始業・終業時刻を手書きで記録しているが、管理上のミスが多い！	新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい！
助成金による取組	外部の専門家によるコンサルティングを実施	労務管理用機器や、ソフトウェアを導入	労働能率を増進するために設備・機器等を導入
改善の結果	 専門家のアドバイスで業務内容を抜本的に見直すことができ、効率的な業務体制等の構築につながった。それにより、時間外労働の縮減ができた	 記録方法を台帳からICカードに切り替えたことで、始業・終業時刻を正確に管理できるようになり、業務量の平準化につながった。その結果、時間外労働の縮減もできた	 新たな機器・設備を導入して使用するようになったところ、実際に労働能率が増進し、時間当たりの生産性が向上した。それに伴い、時間外労働も減らすことができた

生産性の向上を図ることにより、時間外労働の縮減が可能に!!

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

また、ご不明な点やご質問がございましたら、事業場の所在地を管轄する
都道府県労働局　雇用環境・均等部　または　雇用環境・均等室　におたずねください。

労働局の所在地一覧は、厚生労働省ＨＰに掲載しています。
http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/

時間外労働等改善助成金　検索

時間外労働上限設定コースの助成内容

対象事業主

平成28年度又は平成29年度において「労働基準法第36条第１項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」に規定する限度時間を超える内容の時間外・休日労働に関する協定を締結している事業場を有する中小企業事業主（※1）で、当該時間外労働及び休日労働を複数月行った労働者（単月に複数名行った場合も可）がいること。

(※1)中小企業事業主の範囲
ＡまたはＢの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	１億円以下	100人以下
その他の業種	３億円以下	300人以下

支給対象となる取組
～いずれか１つ以上を実施すること～

① 労務管理担当者に対する研修(※2)
② 労働者に対する研修(※2)、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(※3)
⑦ テレワーク用通信機器の導入・更新(※3)
⑧ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※3)

(※2) 研修には、業務研修も含みます。
(※3) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

利用の流れ

申請書の記載方法については、申請マニュアルをご活用ください。

「交付申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出（締切は12月３日（月））

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施

労働局に**支給申請**（締切は２月15日(金)）

成果目標

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

事業主が事業実施計画において指定した全ての事業場において、平成30年度又は平成31年度に有効な36協定の延長する労働時間数を短縮して、以下のいずれかの上限設定を行い、労働基準監督署へ届出を行うこと。

① 時間外労働時間数で月45時間以下かつ、年間360時間以下に設定
② 時間外労働時間数で月45時間を超え月60時間以下かつ、年間720時間以下に設定
③ 時間外労働時間数で月60時間を超え、時間外労働時間数及び法定休日における労働時間数の合計で月80時間以下かつ、時間外労働時間数で年間720時間以下に設定

● 上記の成果目標に加えて、週休２日制の導入に向けて、４週当たり５日から８日以上の範囲内で休日を増加させることを成果目標に加えることができます。

支給額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、支給対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。

助成額	以下のいずれか低い額 Ⅰ　１企業当たりの上限200万円 Ⅱ　上限設定の上限額及び休日加算額の合計額 Ⅲ　対象経費の合計額×補助率３／４(※4) (※4)　常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑧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

【Ⅱの上限額】

● 上限設定の上限額

事業実施後に設定する時間外労働時間数等	事業実施前の設定時間数 ア　時間外労働時間数等が月80時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実績を有する事業場	イ　時間外労働時間数で月60時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実績を有する事業場（アに該当する場合を除く）	ウ　時間外労働時間数で月45時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実績を有する事業場（ア、イに該当する場合を除く）
成果目標①	150万円	100万円	50万円
成果目標②	100万円	50万円	—
成果目標③	50万円	—	—

● 休日加算額

事業実施後	事業実施前 ４週当たり４日	４週当たり５日	４週当たり６日	４週当たり７日
4週当たり8日	100万円	75万円	50万円	25万円
4週当たり7日	75万円	50万円	25万円	—
4週当たり6日	50万円	25万円	—	—
4週当たり5日	25万円	—	—	—

(H30.4)

「時間外労働等改善助成金」（勤務間インターバル導入コース）のご案内

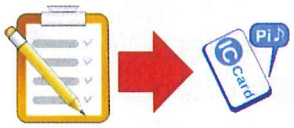
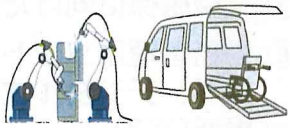
「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るものです。

このコースでは、勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。是非ご活用ください。

▶ 平成30年度から、以下のとおり助成内容を拡充しました

- ○ 一定の要件を満たした場合に、助成率を 3/4 から 4/5に上乗せして支給
- ○ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入、業務研修、人材確保等のための費用等、助成対象となる取組を追加

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題	インターバル制度を導入するために、業務上の無駄な作業を見直したい！	始業・終業時刻を手書きで記録しているが、管理上のミスが多い！	インターバル制度を導入するために、新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい！
助成金による取組	外部の専門家によるコンサルティングを実施	労務管理用機器や、ソフトウェアを導入	労働能率を増進するために設備・機器等を導入
改善の結果	専門家のアドバイスで業務内容を抜本的に見直すことができ、休息時間を確保できる体制が整備できた	 記録方法を台帳からICカードに切り替えたことで、始業・終業時刻を正確に管理できるようになり、休息時間の管理も可能になった	 新たな機器・設備を導入して使用したところ、実際に時間当たりの生産性が向上し、休息時間を確保できる環境が整備できた

生産性の向上などを図ることにより、勤務間インターバルを導入 !!

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

また、ご不明な点やご質問がございましたら、事業場の所在地を管轄する
都道府県労働局　雇用環境・均等部　または　雇用環境・均等室 におたずねください。

労働局の所在地一覧は、厚生労働省ＨＰに掲載しています。
http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/

時間外労働等改善助成金　検索

勤務間インターバル導入コースの助成内容

対象事業主

労働者災害補償保険の適用事業主であり、次の①から③のいずれかに該当する事業場を有する中小企業事業主(※1)であること

① 勤務間インターバルを導入していない事業場

② 既に休息時間数が９時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場

③ 既に休息時間数が９時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場

(※1) 中小企業事業主の範囲
ＡまたはＢの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	１億円以下	100人以下
その他の業種	３億円以下	300人以下

支給対象となる取組
～いずれか１つ以上を実施すること～

① 労務管理担当者に対する研修(※2)

② 労働者に対する研修(※2)、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(※3)

⑦ テレワーク用通信機器の導入・更新(※3)

⑧ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※3)

(※2)　研修には、業務研修も含みます。
(※3)　原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

成果目標

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

- 新規導入【対象事業主が①に該当する場合】
  新規に所属労働者の半数を超える労働者を対象とする勤務間インターバルを導入すること。
- 適用範囲の拡大【対象事業主が②に該当する場合】
  対象労働者の範囲を拡大し、所属労働者の半数を超える労働者を対象とすること
- 時間延長【対象事業主が③に該当する場合】
  所属労働者の半数を超える労働者を対象として、休息時間数を２時間以上延長して、９時間以上とすること。

支給額

上記「成果目標」を達成した場合に、支給対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。補助率と上限額については、「新規導入」に該当するものがある場合は表１により、「適用範囲の拡大」又は「時間延長」のみの場合は表２により、最も短い休息時間数に応じたものになります。

【表1】新規導入に該当するものがある場合

休息時間数 (※4)	補助率 (※5)	１企業当たりの上限額
９時間以上 11時間未満	３／４	40万円
11時間以上	３／４	50万円

【表2】適用範囲の拡大・時間延長のみの場合

休息時間数 (※4)	補助率 (※5)	１企業当たりの上限額
９時間以上 11時間未満	３／４	20万円
11時間以上	３／４	25万円

(※4)　事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休息時間数のうち、最も短いものを指します。
(※5)　常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑧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となります。

利用の流れ

申請書の記載方法については、申請マニュアルをご活用ください。

「交付申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出（締切は12月３日（月））

⇒ **交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施**

⇒ 労働局に**支給申請**（締切は２月15日(金)）

(H30.4)

「時間外労働等改善助成金」（職場意識改善コース）のご案内

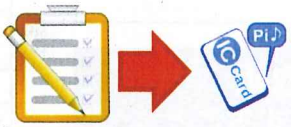
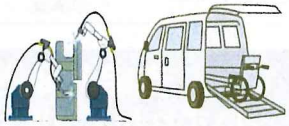
「ワーク･ライフ･バランス」実現のため、週労働時間60時間以上の雇用者の割合５％、年次有給休暇取得率70%の達成（平成32年目標）を目指しています。

このコースでは、生産性の向上などを図ることにより、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進に取組む中小企業事業主の皆さまを支援します。是非ご活用ください。

▶ 平成30年度から、以下のとおり助成内容を拡充しました

- ○ 年次有給休暇を取得促進した場合、上限額を最大150万円までに引上げ
- ○ 一定の要件の元で、助成率を 3/4 から 4/5に上乗せ
- ○ 業務研修、人材確保等のための費用等、助成対象となる取組を追加

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題	労働時間を削減するために、業務上の無駄な作業を見直したい！	始業・終業時刻を手書きで記録しているが、管理上のミスが多い！	新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい！
助成金による取組	外部の専門家によるコンサルティングを実施	労務管理用機器や、ソフトウェアを導入	労働能率を増進するために設備・機器等を導入
改善の結果	専門家のアドバイスで業務内容を抜本的に見直すことができ、効率的な業務体制等の構築につながった。それにより、計画的な年次有給休暇の取得が可能となった	 記録方法を台帳からICカードに切り替えたことで、始業・終業時刻を正確に管理できるようになり、業務量の平準化につながった。その結果、所定外労働の縮減もできた	 新たな機器・設備を導入して使用するようになったところ、実際に労働能率が増進し、時間当たりの生産性が向上した。それに伴い、時間外労働も減らすことができた

生産性の向上を図ることにより、ワーク・ライフ・バランスを推進!!

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

また、ご不明な点やご質問がございましたら、事業場の所在地を管轄する
都道府県労働局　雇用環境・均等部　または　雇用環境・均等室 におたずねください。

労働局の所在地一覧は、厚生労働省ＨＰに掲載しています。
http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/

時間外労働等改善助成金　検索

職場意識改善コースの助成内容

対象事業主

労働者災害補償保険の適用事業主であり、次のいずれかに該当する事業主であること

① 雇用する労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が13日以下であり、かつ月間平均所定外労働時間が10時間以上であり、労働時間等の設定の改善に積極的に取組む意欲がある中小企業事業主(※1)

② 労働基準法の特例として法定労働時間が週44時間とされており（特例措置対象事業場(※2)）、かつ、所定労働時間が週40時間を超え週44時間以下の事業場を有する中小企業事業主(※1)

(※1) 中小企業事業主の範囲
AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1 億円以下	100人以下
その他の業種	3 億円以下	300人以下

(※2) 特例措置対象事業場とは、常時10人未満の労働者を使用する以下の業種の事業場が対象です。

① 商業	物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業
② 映画・演劇業	映写、演劇その他興行の事業。映画の製作の事業を除く。
③ 保健衛生業	病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業
④ 接客娯楽業	旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業

支給対象となる取組
～いずれか１つ以上を実施すること～

① 労務管理担当者に対する研修(※3)
② 労働者に対する研修(※3)、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(※4)
⑦ テレワーク用通信機器の導入・更新(※4)
⑧ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※4)

(※3) 研修には、業務研修も含みます。
(※4) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

成果目標

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

● 対象事業主が①に該当する場合(※5)
ア 年次有給休暇の取得促進
労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数（年休取得日数）を４日以上増加させる
イ 所定外労働の削減
労働者の月間平均所定外労働時間数を５時間以上削減させる

● 対象事業主が②に該当する場合
事業主が事業実施計画において指定した全ての事業場において、週所定労働時間を２時間以上短縮して、40時間以下とする

(※5) 事業主が事業実施計画で指定した３か月間について成果目標の達成状況を評価します

支給額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、支給対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。

助成額	対象経費の合計額×補助率(※6) ※6 常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑧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 ※7 上限額を超える場合は上限額

●対象事業主が①の場合

成果目標の達成状況	補助率	１企業当たりの上限額
両方とも達成し、かつ年次有給休暇の年間平均取得日数を12日以上増加させた場合	３／４	150万円
両方とも達成	３／４	100万円
いずれか一方を達成し、かつ年次有給休暇の年間平均取得日数を12日以上増加させた場合	５／８	133万円
いずれか一方を達成	５／８	83万円
いずれも未達成	１／２	67万円

●対象事業主が②の場合

成果目標の達成状況	補助率	１企業当たりの上限額
達成	３／４	50万円

利用の流れ

申請書の記載方法については、申請マニュアルをご活用ください。

「交付申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出（締切は10月1日（月））

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施

労働局に**支給申請**（締切は２月15日(金)）

(H30.4)

「時間外労働等改善助成金」
団体推進コース（新設）のご案内

この「団体推進コース」は、今年度から新設された助成金コースです!!

中小企業事業主の団体や、その連合団体（以下「事業主団体等」といいます）が、その傘下の事業主のうち、労働者を雇用する事業主（以下「構成事業主」といいます）の労働者の労働条件の改善のために、時間外労働の削減や賃金引上げに向けた取組を実施した場合に、その事業主団体等に対して重点的に助成金を支給します。

このコースでは、事業主団体等の皆さまを支援するとともに、構成事業主の皆さまを応援することを目指しています。業界の活性化のためにも、是非ご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

事業主団体等の課題	構成事業主へ「働き方改革」の取組について周知したい！	構成事業主の職場での、業務の効率化を推進したい！	構成事業主も悩んでいる人手不足を解消したい！
助成金の活用	労務管理などに関するセミナーを開催	外部専門家による巡回指導や、好事例の収集・紹介を実施	人材確保に向けた取組、外部専門家による巡回指導を実施
取組の結果	 ・36協定の作成の手順や、労働時間管理の方法などを教示 ・セミナー後にも相談窓口を設置し、構成事業主の取組を支援 ・セミナー資料を会報誌に掲載して、全ての構成事業主に周知	 ・外部専門家による巡回指導によって、個々の企業の業務の見直しが図られた。 ・上記で得られた改善結果や好事例をとりまとめ、その内容を他の構成事業主に周知したことにより、同様の例を横展開	 ・構成事業主の求人募集を事業主団体等がとりまとめて募集 ・併せて外部専門家による巡回指導を行って、募集企業の職場環境を改善 ・複数の構成事業主で新たな労働者を確保

構成事業主による労働時間設定等の改善推進に向け、環境を整備！

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

また、ご不明な点やご質問がございましたら、事業主団体等の所在地を管轄する
都道府県労働局　雇用環境・均等部　または　雇用環境・均等室 におたずねください。

労働局の所在地一覧は、厚生労働省ＨＰに掲載しています。
http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/

時間外労働等改善助成金　検索

団体推進コースの助成内容

対象事業主

３事業主以上で構成する、次のいずれかに該当する事業主団体等(※１)であること

① 事業主団体

ア 法律で規定する団体（事業協同組合、事業協同小組合、信用協同組合、協同組合連合会、企業組合、協業組合、商工組合、商工組合連合会、都道府県中小企業団体中央会、全国中小企業団体中央会、商店街振興組合、商店街振興組合連合会、商工会議所、商工会、一般社団法人及び一般財団法人）

イ 上記以外の事業主団体（一定の要件有）

② 共同事業主

共同する全ての事業主の合意に基づく協定書を作成していることの要件を満たすこと。

(※1) 事業主団体等が労働者災害補償保険の適用事業主であり、中小企業事業主の占める割合が、構成事業主全体の２分の１以上である必要があります。

中小企業事業主とは、以下のAまたはBの要件を満たす中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	１億円以下	100人以下
その他の業種	３億円以下	300人以下

支給対象となる取組
～いずれか１つ以上を実施すること～

① 市場調査の事業

② 新ビジネスモデルの開発、実験の事業

③ 材料費、水光熱費、在庫等の費用の低減実験（労働費用を除く）の事業

④ 下請取引適正化への理解促進等、労働時間等の設定の改善に向けた取引先との調整の事業

⑤ 販路の拡大等の実現を図るための展示会開催及び出展の事業

⑥ 好事例の収集、普及啓発の事業

⑦ セミナーの開催等の事業

⑧ 巡回指導、相談窓口の設置等の事業

⑨ 構成事業主が共同で利用する労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新の事業

⑩ 人材確保に向けた取組の事業

成果目標

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

【成果目標】 支給対象となる取組内容について、事業主団体等が事業実施計画で定める時間外労働の削減又は賃金引上げに向けた改善事業の取組を行い、構成事業主の２分の１以上に対してその取組又は取組結果を活用すること。

支給額

上記「成果目標」の達成に向けて取り組んだ場合に、支給対象となる取組の実施に要した経費を支給します。

助成額	以下のいずれか低い方の額 ① 対象経費の合計額(※2) ② 総事業費から収入額(※3)を控除した額 ③ 上限額(※4)

(※2) 支給対象の取組ごとに上限額を定めています。

(※3) 例えば、試作品を試験的に販売し、収入が発生する場合などが該当します。

(※4) 上限額は以下のとおりです。

① 原則、上限額は500万円

② 都道府県単位又は複数の都道府県単位で構成する事業主団体等（傘下企業が10者以上）に該当する場合は、上限額は1,000万円

利用の流れ

申請書の記載方法については、申請マニュアルをご活用ください。

「交付申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出（締切は８月31日（金））

↓

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施

↓

労働局に**支給申請**（締切は２月15日(金)）

(H30.4)