



チェック しなくちゃ。 最低賃金

雇う上でも、働く上でも、最低限のルール。
使用者も、労働者も、必ず確認、最低賃金。

今年も変わります！



三重県 最低賃金

平成30年
10月1日から
〈時間額〉

846円

26円
UP

✓ 最低賃金に関する特設サイト
<http://www.saiteichingin.info/>

WEBで確認！

最低賃金制度

検索



最低賃金に関するお問い合わせは
三重労働局または最寄りの労働基準監督署へ
三重労働局ホームページアドレス <https://jsite.mhlw.go.jp/mie-roudoukyoku/>

最低賃金制度って何？

✓ 働くすべての人に、
賃金の最低額（最低賃金額）を
保障する制度です。

年齢やパート・学生アルバイトなどの
働き方の違いにかかわらず、
すべての労働者に適用されるんです。

チェックの方法は？

✓ チェックしたい賃金を時間額にして、
最低賃金額（時間額）と比較してみましょう！

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。（※3）

1 時間給の場合

時間給		最低賃金額（時間額）
円	≧	円

2 日給の場合

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

3 月給の場合

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

4 上記 1, 2, 3 が 組み合わさっている場合

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

- ① 基本給（日給）→ 2 の計算で時間額を出す
- ② 各手当（月給）→ 3 の計算で時間額を出す
- ③ ①と②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）日額で定められている特定最低賃金の対象となる場合 日額に換算した額 ≧ 特定最低賃金額

（※3）詳細な計算方法や、歩合給の場合のみの計算方法は労働局または最寄りの労働基準監督署へ

使用者も、労働者も、必ず確認、最低賃金。



スマホ、携帯で
自分の地域の
最低賃金を
チェックしましょ！

賃金の引上げを支援します。

業務改善助成金

- ✓ 生産性向上のための設備投資などを行って、事業場内の最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などの費用の一部を助成する制度です。支給対象者と支給要件、助成金は一定の条件があります。

詳しくはWEBで確認！ [業務改善助成金 検索](https://www.mhlw.go.jp/gyomukaizen/) 業務改善助成金 <https://www.mhlw.go.jp/gyomukaizen/>

専門家による無料相談を実施しています

- ✓ 賃金引上げにお悩みの方は働き方改革推進支援センターにご相談ください。

働き方改革推進支援センター <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>

中小企業
事業者の
皆さんへ



リサイクル適性(A)

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。（H30.9）

平成30年度業務改善助成金のご案内

『業務改善助成金』は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援することで、「事業場内最低賃金（事業場内で最も低い賃金）」の引上げを図るための制度です。

助成金の概要

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、
設備投資（機械設備、POSシステム等の導入）などを行った場合に、
その費用の一部を助成します。 ※「設備投資など」の具体例は裏面を参照してください。

概要

事業場内最低賃金の引上げ額	助成率	引き上げる労働者数	助成の上限額	助成対象事業場
30円以上	7/10 常時使用する労働者数が企業全体で30人以下の事業場は3/4 ↓ (※) 生産性要件を満たした場合 には3/4 常時使用する労働者数が企業全体で30人以下の事業場は4/5	1～3人	50万円	事業場内最低賃金が1,000円未満の事業場
		4～6人	70万円	
		7人以上	100万円	
40円以上		1人以上	70万円	事業場内最低賃金が800円以上1,000円未満の事業場

(※) ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値をいいます。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます

ご留意頂きたい事項

- ◆ 過去に業務改善助成金を受給したことのある事業場であっても、助成対象となります。
- ◆ 「人材育成・教育訓練費」「経営コンサルティング経費」も設備投資などに含まれるため、助成対象となります。

お問い合わせ先

- ◆ 全国47都道府県に設置している「働き方改革推進支援センター」に、お気軽にお問い合わせください。
- ◆ 「働き方改革推進支援センター」の所在地及び電話番号は、インターネットでご確認ください。

申請先

- ◆ 業務改善助成金の申請・支給の窓口は、都道府県労働局です。
申請する事業場が所在する地域の労働局にお尋ねください。【担当部署】各労働局雇用環境・均等部（室）

～・業務改善助成金の活用事例～

具体的な設備投資などについてご参考にしてください

事例1 多機能付きレジスターの導入と従業員のIT研修受講による業務効率化

【所在地】 福岡県 【従業員数】 1～4人
【事業の種類】 飲食業・販売業

精算・管理業務を効率化するため、集計レポート機能及び顧客管理機能付きレジスターを導入し、集計・顧客管理機能を使いこなす従業員を育成したい



- 顧客管理等にかかる作業時間の短縮と従業員のスキルアップにより、充実したサービス提供が可能となり、新規顧客の拡大及び業績向上につながった。
- レジ作業や集計業務にかかる時間の短縮によって生産性が向上し、1人の従業員の時間給（最低賃金）を40円引き上げた。

助成金活用のポイント

多機能付きレジスターの導入とIT研修を実施したことで、業務の効率化と従業員の育成につながった。

（※平成27年度時点の制度に基づく事例）

事例2 店舗改装による配膳時間の短縮と顧客の安全性・満足度・回転率の向上

【所在地】 愛媛県 【従業員数】 10～19人
【事業の種類】 飲食業

配膳時間の短縮と安全な配膳提供のために、店舗の客席レイアウトを変更したい



- 配膳にかかる時間が短縮した分、回転率が向上するとともに、細やかな顧客サービスの提供が可能になり、顧客満足度が向上した。
- 配膳にかかる提供時間の短縮によって生産性が向上し、3人のパート従業員の時間給（最低賃金）を平均110円引き上げた。さらに、全パート従業員の時間給を引き上げた。

助成金活用のポイント

店舗の客席レイアウトの見直しを行うことで、配膳時間の短縮と、安全性や顧客満足度の向上につながった。

（※平成27年度時点の制度に基づく事例）

事例3 POSレジシステムの導入による計算ミスの防止と待ち時間の短縮

【所在地】 山口県 【従業員数】 10～19人
【事業の種類】 クリーニング業

計算ミスと長い待ち時間が発生している。業務を標準化したい



誰でも一貫した顧客対応が可能なPOSレジシステムを導入



- ポイント算出にかかる作業時間や計算ミスがなくなったことで、顧客の待ち時間等に対する不満や、不必要なポイント付与がなくなった。
- 接客にかかる時間短縮及び顧客情報の一元管理によって生産性が向上し、2人の従業員の時間給（最低賃金）を50円引き上げた。

助成金活用のポイント

POSレジシステム導入により、早く正確に顧客へポイントを付与し、空いた時間を従業員のスキルアップに充てることで、顧客の満足度上昇につながった。

（※平成27年度時点の制度に基づく事例）

事例4 温泉加温ボイラー導入による作業負担軽減

【所在地】 長崎県 【従業員数】 5～9人
【事業の種類】 共同浴場経営

従業員が受付から温度管理まで1人で行うには限界がある



温度管理を手元で行うことができる新型加温ボイラーを導入したい



- 手元での温度管理を可能にしたことで、確認や調整にかかる負担が軽減されたとともに、燃料費の削減にもつながった。
- 温度管理にかかる時間の短縮によって生産性が向上し、2人の従業員の時間給（最低賃金）を40円引き上げた。さらに管理部門を除く現場の全従業員の昇給を実施した。

助成金活用のポイント

新型加温ボイラーを導入したことで、作業負担の軽減につながった。

（※平成27年度時点の制度に基づく事例）



厚生労働省

非正規雇用労働者のキャリアアップを支援します！

キャリアアップ助成金のご案内

「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者など、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、**正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度**です。

助 成 内 容		助 成 額	※＜＞は生産性の向上が認められる場合の額	
			中小企業の場合	大企業の場合
正社員化 コース	有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した場合 （1人当たり）	① 有期 → 正規	57万円＜72万円＞	42万7,500円＜54万円＞
		② 有期 → 無期	28万5,000円＜36万円＞	21万3,750円＜27万円＞
		③ 無期 → 正規	28万5,000円＜36万円＞	21万3,750円＜27万円＞
		※ 正規には「多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）」を含みます。 ※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用で直接雇用する場合、 ①③：1人当たり28万5,000円＜36万円＞（大企業も同額）加算 ※ 母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業所で35歳未満の対象労働者を転換等した場合、 ①：1人当たり95,000円＜12万円＞（大企業も同額）加算、 ②③：47,500円＜60,000円＞（大企業も同額）加算 ※ 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、 ①③：1事業所当たり95,000円＜12万円＞（大企業の場合、71,250円＜90,000円＞）加算		
賃金規定等 改定コース	全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を、増額改定した場合 （対象労働者数に応じて、1事業所当たり）	① 全ての賃金規定等を2%以上増額改定		
		対象労働者数 1～3人	95,000円＜12万円＞	71,250円＜90,000円＞
		4～6人	19万円＜24万円＞	14万2,500円＜18万円＞
		7～10人	28万5,000円＜36万円＞	19万円＜24万円＞
		11～100人 * 1人当たり	28,500円＜36,000円＞	19,000円＜24,000円＞
		② 雇用形態別、職種別等の賃金規定等を2%以上増額改定		
		対象労働者数 1～3人	47,500円＜60,000円＞	33,250円＜42,000円＞
		4～6人	95,000円＜12万円＞	71,250円＜90,000円＞
		7～10人	14万2,500円＜18万円＞	95,000円＜12万円＞
		11～100人 * 1人当たり	14,250円＜18,000円＞	9,500円＜12,000円＞
※ 中小企業において3%以上増額した場合、 ①：1人当たり14,250円＜18,000円＞加算、②：1人当たり7,600円＜9,600円＞加算 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、 1事業所当たり19万円＜24万円＞（大企業の場合、14万2,500円＜18万円＞）加算				
健康診断 制度コース	有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上に実施した場合 （1事業所当たり）	38万円＜48万円＞	28万5,000円＜36万円＞	
賃金規定等 共通化 コース	有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場合 （1事業所当たり）	57万円＜72万円＞	42万7,500円＜54万円＞	
		※ 対象となる有期契約労働者等1人当たり 2万円＜2.4万円＞（大企業の場合、1.5万円＜1.8万円＞）加算		
諸手当制度 共通化 コース	有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した場合 （1事業所当たり）	38万円＜48万円＞	28万5,000円＜36万円＞	
		※ 対象となる有期契約労働者等1人当たり 1.5万円＜1.8万円＞（大企業の場合、1.2万円＜1.4万円＞）加算 ※ 共通化した諸手当2つ目以降につき、1手当当たり 16万円＜19.2万円＞（大企業の場合、12万円＜14.4万円＞）加算		
選択的適用 拡大導入時 処遇改善 コース	選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金引上げを実施した場合 （基本給の増額割合に応じて、1人当たり）	増額割合 3%以上5%未満	19,000円＜24,000円＞	14,250円＜18,000円＞
		5%以上7%未満	38,000円＜48,000円＞	28,500円＜36,000円＞
		7%以上10%未満	47,500円＜60,000円＞	33,250円＜42,000円＞
		10%以上14%未満	76,000円＜96,000円＞	57,000円＜72,000円＞
		14%以上	95,000円＜12万円＞	71,250円＜90,000円＞
短時間 労働者 労働時間 延長コース	有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用した場合 （1人当たり）	5時間以上延長	19万円＜24万円＞	14万2,500円＜18万円＞
		※ ただし、上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せて実施し、労働者の手取り賃金が減少しない取組をした場合は、以下の通り1時間以上5時間未満の延長でも助成		
		1時間以上2時間未満	38,000円＜48,000円＞	28,500円＜36,000円＞
		2時間以上3時間未満	76,000円＜96,000円＞	57,000円＜72,000円＞
		3時間以上4時間未満	11万4,000円＜14万4,000円＞	85,500円＜10万8,000円＞
		4時間以上5時間未満	15万2,000円＜19万2,000円＞	11万4,000円＜14万4,000円＞

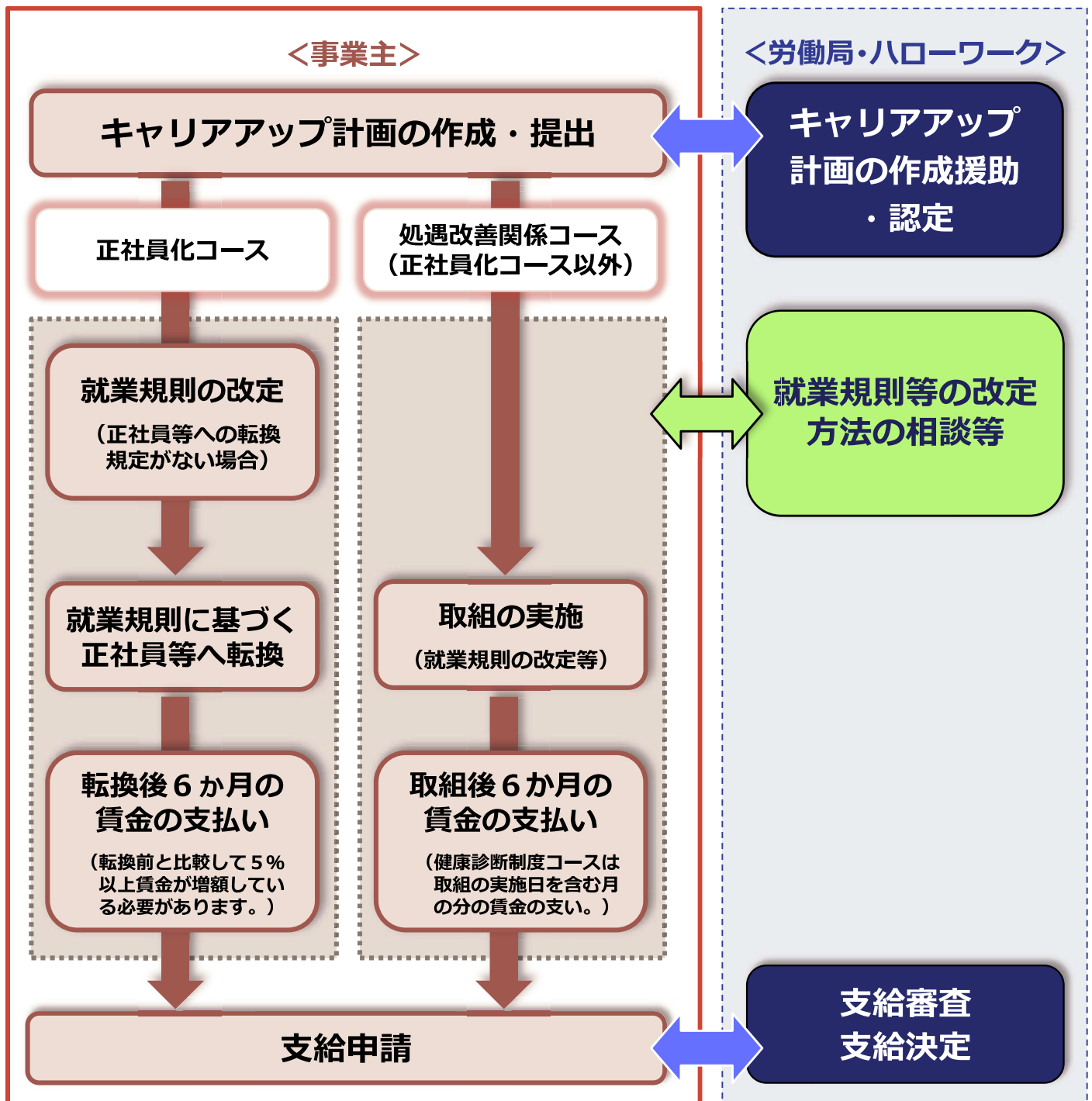
※ 人材育成コースについては、平成30年度から「人材開発支援助成金」に統合されました。

◆ 生産性の向上が認められる要件は、厚生労働省HP「生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます」をご確認ください。

◆ すべてのコースにおいて、助成人数や助成額に上限があります。

受給までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、
事前に「**キャリアアップ計画**」(労働組合等の意見を聴いて作成)等を作成し、
提出することが必要です。



◆ 詳細なパンフレットは、厚生労働省ホームページに掲載しておりますのでご確認ください。

キャリアアップ助成金

検索



◆ その他の支給要件等もありますので、まずは最寄りの都道府県労働局、ハローワークにお問い合わせください (支給要件を満たさない場合は助成金を受給することができません)。

人材確保等支援助成金 (人事評価改善等助成コース) のご案内

人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）は、生産性向上のための能力評価を含む人事評価制度を整備し、定期昇給等のみによらない賃金制度を設けることを通じて、**生産性の向上、賃金アップ及び離職率の低下を図る事業主に対して助成**するもので、人材不足の解消を目的としています。

助成金の概要

A 制度整備助成：50万円

事業主が、**生産性向上のための能力評価を含む人事評価制度と2%以上の賃金のアップを含む賃金制度**（以下「人事評価制度等」と表記します。）を整備し、実施した場合に制度整備助成（50万円）を支給します。

B 目標達成助成：80万円

Aに加え、人事評価制度等整備計画の認定申請から3年経過後に人事評価制度等の適切な運用を経て、**生産性の向上（P4）及び労働者の賃金の2%以上のアップ**や離職率の低下に関する**目標のすべてを達成した場合**、目標達成助成（80万円）を支給します。

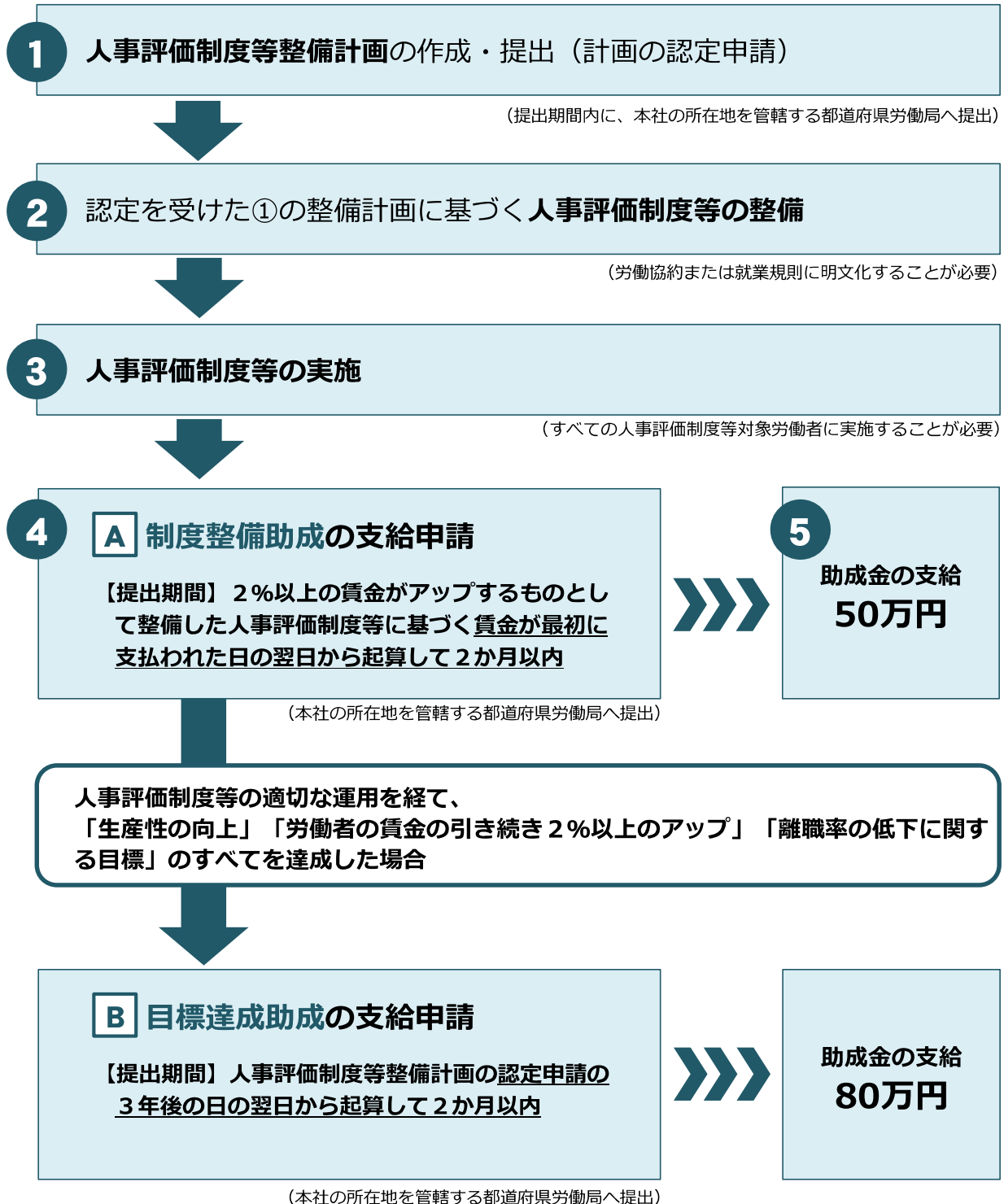
～ 目次 ～

本助成金受給までの流れ	1
本助成金の申請期間の考え方【原則的なケース】【例外的なケース】	2
「生産性」と「生産性要件」について	4
A 制度整備助成	
A-1 支給のための要件	5
A-2 助成金の対象事業主	10
A-3 支給申請	11
A-4 支給額	11
B 目標達成助成	
B-1 支給のための要件	12
B-2 助成金の対象事業主	13
B-3 支給申請	13
B-4 支給額	14



人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース） の助成金支給までの流れ

※次ページ「人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）の申請期間の考え方」参照



※ 申請書類は、都道府県労働局のほかハローワークに提出できる場合がありますので、管轄の都道府県労働局へお問い合わせください。