

ヒューマンテラス通信

2月号 目次

1. モデル就業規則 最新版の内容は？ 1
2. カスハラ対策は、待ちの体制では間に合いません 2
3. 貴社の取得状況はいかがですか？ 有給休暇取得率が 66.9%で過去最高に
～厚生労働省「就労条件総合調査」 2
4. 「無期転換ルール及び多様な正社員等の労働契約関係の明確化に関する考え方
と裁判例」が公表されています～厚生労働省 3
5. 賃上げ支援キャラバンが始まります！～経済産業省・中小企業庁 4
6. 子ども・子育て支援金の徴収が始まります 5
7. 不妊治療の公的サポート拡充 6
8. 高年齢者の労働災害防止のための指針案について 7
9. 協会けんぽの平均保険料率が 34 年ぶりに引下げで 9.9%に 8
10. 2026 年 4 月施行 女性活躍推進法改正のポイント 9
11. 認定事業者マーク「こまもろう」を制定 ～子ども性暴力防止法施行まであと 1 年 10
12. 2 月の税務と労務の手続 [提出先・納付先] 11
13. 弊社業務のご案内 11
14. 今月のパンフレット： 12
最低賃金引き上げに伴う支援・後押しを強化しています 12

発行者：ヒューマンテラス・アソシエイツ
(ヒューマンテラス株式会社)
E-mail：soudan@humanterrace.co.jp
URL：www.humanterrace.co.jp

1. モデル就業規則 最新版の内容は？

◆厚生労働省のモデル就業規則とは？

厚生労働省が労働基準法をはじめとする関係法令等の規定を踏まえ就業規則の規程例を解説とともに示したものです。あくまでモデル例ではありますが、自社の就業規則を作成する際の参考として活用できます。モデル就業規則は定期的に改訂されており、令和7年12月に最新版が出ています。

◆主な改訂事項

I 国会または地方議会の議員に立候補するための休暇に関する規定例の追加（第32条）

（裁判員等のための休暇等）

第32条 労働者が裁判員若しくは補充裁判員となった場合又は裁判員候補者となった場合には、次のとおり休暇を与える。

- ① 裁判員又は補充裁判員となった場合 必要な日数
- ② 裁判員候補者となった場合 必要な時間

2 労働者が国又は地方公共団体の議会の議員の選挙において候補者となった場合には、選挙運動の期間につき、選挙運動のために必要な日数の休暇を与える。

⇒ 労働者が裁判員や裁判員候補者となった場合や、法定の選挙運動期間中に選挙運動を行う場合で、労働者からその職務に必要な時間を請求されたときは、使用者はこれを拒んではなりません（労基法7条）。そのため、裁判員等のための休暇や立候補のための休暇を制度として導入することが求められます。

II 特別休暇の紹介を追加（第5章解説）

モデル就業規則では、特別休暇（法律によって義務とされている休暇ではなく、企業が任意に設ける休暇制度）として、不妊治療休暇（第29条）、慶弔休暇（第30条）、病気休暇（第31条）、裁判員等のための休暇・立候補のための休暇（第32条）を規定例として紹介しています。

今回の最新版では、その他の例として、ボランティア休暇、ドナー休暇、犯罪被害者等の被害回復のための休暇、更年期症状による体調不良等のための休暇の検討についての紹介が加わりました。

【厚生労働省「モデル就業規則について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudokijun/zigyonushi/model/index.html

2. カスハラ対策は、待ちの体制では間に合いません

◆今年10月にも義務化か

昨年4月に東京都でカスタマー・ハラスメント防止条例が施行されたことはご存じですか。これはカスハラ被害の増加に対応する大きな転換点です。さらに、労働施策総合推進法の改正により、早ければ今年10月にも企業のカスハラ防止措置義務化が施行される見込みです。

つまり、全国すべての企業で、カスハラ防止に具体的に取り組むことが法的義務になるのです。

「まだ対応は先でいい」と考えていらっしゃる企業も多いかもしれません。しかし実務的には、そのような余裕はありません。カスハラが社員のメンタルヘルスや退職につながることにについては、すでに多くの事例がありますし、規程整備のほか、対応の実際の流れを確認する、社内研修を実施するなど、行うべきことは多くあり、準備には相応の時間が必要です。

◆従業員とのコミュニケーションが重要

カスハラ対策で重要なのは、被害を受けた従業員とのコミュニケーションです。

事後対応において、被害者へのメンタルヘルスサポートや配置転換といった個別の対応だけでなく、組織全体で「カスハラを許さない」とのメッセージを、一貫性をもってはじめから伝えておく必要があります。

「会社が自分たちの側に立っている」というメッセージを正しく伝えるには、事前の研修から事後サポートまで、一連のプロセスを組織的に整備する必要があります。

対策が後付けでは、従業員の信頼は得られません。今から体制を整備することで、万が一問題が発生した際にも、誠実な対応ができる組織としての地盤が整います。

カスハラ防止規程の策定から従業員教育、事後対応の仕組みまで、トータルな体制構築を目指しましょう。

3. 貴社の取得状況はいかがですか？

有給休暇取得率が66.9%で過去最高に

～厚生労働省「就労条件総合調査」

◆年次有給休暇取得率が過去最高に

厚生労働省の「令和7(2025)年就労条件総合調査」によれば、令和6年の労働者1人当たりの年次有給休暇取得率は66.9%、平均取得日数は12.1日でした。これは過去最高の数値で、また近年は過去最高を更新し続けていることから、年休の取得促進が進んでいることがうかがえます。

中小企業では、業務量の偏りや代替要員の確保が難しいことなどから、年休取得が進みにくい傾向があります。しかし、年休取得促進は、従業員の健康確保・離職防止・生産性向上に直結する重要な取組みです。また採用の観点でも、「きちんと休める会社か」は若年層や育児世代を中心に関心の高い項目です。大企業が週休3日制などを取り入れる中で、同業他社と比べて著しく取得率が低かったり、促進の取組みを何もしていなかったりという状況では、人材確保が困難となる可能性があります。

◆年休取得促進のポイント

① 計画的付与制度の活用

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、労使協定を締結する等により、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。繁忙期・閑散期を見据えて計画的に付与することで、事前に業務調整を行いやすくなります。

② 休みやすい職場環境の整備

仕事はチームで行うという認識のもと、特定の担当者しかできない業務を減らすことで、休みやすい環境を整えることができます。情報共有による属人化防止が実践のカギです。また、上司の姿勢や職場の空気が取得率に大きな影響を与えます。管理職研修や取得状況の可視化が有効です。

【厚生労働省「令和7(2025)年就労条件総合調査 結果の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/25/index.html>

4. 「無期転換ルール及び多様な正社員等の労働契約関係の明確化に関する考え方と裁判例」が公表されています～厚生労働省

◆無期転換ルール、多様な正社員等に関する裁判例等をまとめた資料を公表

有期契約労働者の無期転換前の雇止め等や多様な正社員等の労働契約関係については、実務においてトラブルが多いところです。

厚生労働省はこのようなトラブル防止を目的に、2025年12月23日、無期転換ルール、多様な正社員等の労働契約関係の明確化に関する裁判例や労働関係法令等の考え方等を整理した「無期転換ルール及び多様な正社員等の労働契約関係の明確化に関する考え方と裁判例」を取りまとめて公表しています。

◆資料で示されている項目

資料では、例えば以下のような項目について、裁判例や考え方が示されています。

（無期転換ルール）

- ・無期転換申込権発生前に新たに（一方的に）更新上限を設定して上限を理由に雇止め
- ・当初の契約締結時から更新上限を設定して無期転換申込権発生前に雇止め
- ・再雇用を約束した上で雇止めをし、クーリング期間経過後に再雇用
- ・細切れた定年を設定し、無期転換後、数年で定年退職
- ・無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱い

（多様な正社員）

- ・労働条件の変更
- ・限定合意と配転命令
- ・勤務地限定や高度な専門性を伴わない職務限定と整理解雇法理の判断の傾向
- ・能力不足解雇

◆企業実務の参考に

資料で掲載されている裁判例はいずれも個別の裁判例であり、事案によって異なる判断となる可能性がある点は留意するよう注書きもされていますが、押さえておくべき論点が多く盛り込まれていますので、ぜひ実務の参考にしてください。

【「無期転換ルール及び多様な正社員等の労働契約関係の明確化に関する考え方と裁判例」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001613904.pdf>

5. 賃上げ支援キャラバンが始まります！～経済産業省・中小企業庁

◆中小企業の賃上げの動向

中小企業の賃上げは、人手不足や最低賃金額の引上げ等に伴い、2024～2025年にかけて約30年ぶりの高水準となり、賃上げ率は平均4～4.5%台で推移しています（中小企業庁）。しかし、収益力の弱さから、賃上げ余力が乏しい企業は一定数存在します。また、地方格差・業種格差も課題となっています。

そこで、経済産業省・中小企業庁は、中小企業・小規模事業者が持続的に賃上げを実施しやすいよう、全国9ブロックで賃上げ支援キャラバンを開催する予定です。

◆賃上げ支援キャラバンとは

最新の支援策や各種ツールの紹介、補助金・助成金の活用方法等の説明と、専門家による個別相談が受けられます。関東（1/15・さいたま）、北海道（1/19・札幌）、中部（1/22・愛知・岐阜・三重・富山・石川の5会場）、近畿（1/23・大阪）、四国（1/26・高松）、東北（1/27・仙台）、

中国（1/28・広島）、沖縄（1/29・沖縄）、九州（1/30・福岡）、以上9ブロックで約2時間、無料の説明&相談会が開かれます。各ブロックの定員は、100名程度です。

中小企業庁では、2025年に「賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト」を開設し、各種補助金・助成金、税制優遇といった国の支援制度に加え、相談窓口も設置して、各企業にあった支援策が見つかるよう力を入れています。

そろそろ本気で賃上げに向き合わなければいけない時期に来ているのかもしれませんが。

【中小企業庁「賃上げ支援キャラバン 詳細・申込」】

<https://www.chusho.meti.go.jp/chingin/2025/251215.html>

【中小企業庁「賃上げ支援キャラバンパンフレット」】

<https://mirasapo-plus.go.jp/wordpress/wp-content/uploads/2025/12/16154932/20251215003-1.pdf>

6. 子ども・子育て支援金の徴収が始まります

◆子ども・子育て支援金とは？

国の「こども未来戦略『加速化プラン』」で定められた子育て支援の拡充にかかる費用に充てるため、「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」（令和6年法律第47号）により創設されるものです。

高齢者を含むすべての世代の人が、公的医療保険の保険料とあわせて徴収され、会社員は令和8年4月分から徴収が始まります。

◆どのような支援に活用されるの？

2025年4月からの雇用保険の「出生後休業支援給付」「育児時短就業給付」は、子ども・子育て支援金を活用した子育て支援策として、既に実施されています。また、児童手当の拡充や親の就労の有無にかかわらず保育園に通いやすくする「こども誰でも通園制度」の給付なども、同様です。

◆負担額はどれくらい？

子ども家庭庁が12月26日に公表した年収別推計によれば、協会けんぽ・組合健保の被保険者一人当たりの月額負担は次のように示されています。ただし、社会保障の歳出改革等を行うことで、支援金による負担は相殺されるため、支援金導入に伴う実質的な負担は生じない、とされています。

- ・ 200万円：192円 ・ 400万円：384円 ・ 600万円：575円
- ・ 800万円：767円 ・ 1,000万円：959円

◆給与計算への影響は？

上記のとおり、会社員は令和8年5月に納付する令和8年4月分の保険料から徴収が始まりますので、あらかじめ従業員に周知しておくといでしょう。

なお、育児期間中は医療保険料や厚生年金保険料と同様に、支援金も免除されます。

【こども家庭庁「子ども・子育て支援金制度について」】

<https://www.cfa.go.jp/policies/kodomokosodateshienkinseido>

【厚生労働省「令和6年雇用保険制度の改正内容について（子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律）」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40723.html

7. 不妊治療の公的サポート拡充

2026年4月から、1時間以上かけて不妊治療に通う場合の交通費が助成対象となる見込みです。

近年、子育て支援だけでなく、不妊治療への支援制度を導入する企業が増加しています。従業員のワークライフバランスに係る支援は、雇用満足度や定着率の向上につながる注目度の高い施策です。福利厚生などの制度導入と共に、国の支援事業活用も案内することで、充足した両立支援を目指しましょう。

◆概要

こども家庭庁が、妊産婦等が適切な医療や保健サービスを居住地にかかわらず受けられるよう、経済的負担の軽減を図ることを目的として始まった、妊産婦等に対する遠方の分娩取扱施設等への交通費等支援事業における交通費の助成対象を拡充しました。

具体的には、各市町村の判断により①妊婦健診、②出産、③産婦健診、④産後ケア、⑤乳幼児健診、⑥不妊治療についての6項目から適宜選択して実施されます。自宅から最寄りの分娩取扱施設等までおよそ60分以上要する場合に、公共交通機関や自家用車を利用して移動した際の交通費の8割が補助されます（③～⑥が本年より新たに追加される項目）。

◆その他の関連支援事業

不妊治療・不育症等ネットワーク（カウンセラーによる相談支援や里親・特別養子縁組制度の紹介、ピア・サポートなど）や、不妊治療および女性の健康課題対応両立支援を実施している事業者向けの助成金の活用も併せて検討しましょう。

従業員が不妊治療等により雇用形態の変更や退職などに踏み切る必要のないよう、職場環境を整備しましょう。

8. 高年齢者の労働災害防止のための指針案について

高年齢労働者の労働災害防止対策に関する検討会で「高年齢者の労働災害防止のための指針」の案が示されました。指針は、令和8年2月に公示され、令和8年4月1日より適用される予定となっています。

◆「高年齢者の労働災害防止のための指針」とは

この指針は、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理等、高年齢者の労働災害の防止を図るために事業者が講ずるよう努めなければならない措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るためのものです。

◆事業者が講ずべき措置

以下の1～5に掲げる事項について、各事業場における高年齢者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、国、関係団体等による支援も活用して、実施可能な対策に積極的に取り組むことが必要とされます。

1 安全衛生管理体制の確立等

- ① 経営トップによる方針表明及び体制整備
- ② 高年齢者の労働災害防止のためのリスクアセスメントの実施

2 職場環境の改善

- ① 身体機能の低下を補う設備・装置の導入
- ② 高年齢者の特性を考慮した作業管理

3 高年齢者の健康や体力の状況の把握

- ① 健康状況の把握
- ② 体力の状況の把握
- ③ 健康や体力の状況に関する情報の取扱い

4 高年齢者の健康や体力の状況に応じた対応

- ① 個々の高年齢者の健康や体力の状況を踏まえた措置
- ② 高年齢者の状況に応じた業務の提供
- ③ 心身両面にわたる健康保持増進措置

5 安全衛生教育

- ① 高年齢者に対する教育
- ② 管理監督者等に対する教育

◆労働者と協力して取り組む事項

事業者は、高齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずるよう努める必要があり、個々の労働者は、自らの身体機能等の低下が労働災害リスクにつながり得ることを理解し、労使の協力の下で取組みを進めること。

高齢者に安心して活躍してもらえるよう、公示された指針をもとに、必要な措置を講じていきましょう。

【高齢労働者の労働災害防止対策に関する検討会】 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_62749.html

9. 協会けんぽの平均保険料率が34年ぶりに引下げで9.9%に

主に中小企業の従業員が加入する全国健康保険協会（協会けんぽ）から、「2026（令和8）年度政府予算案を踏まえた収支見込みについて（概要）」が公表されました。

2026年3月分（4月納付分）から、医療分の平均保険料率は10.0%から9.9%に引き下げ、介護保険料率は1.59%から1.62%に引き上げ、新設の子ども・子育て支援金制度による支援金率は0.23%となります。

◆医療分

2026年度の協会けんぽの収支見込みについては、平均保険料率を上記のとおり設定した上で、政府予算案（診療報酬改定等）を踏まえて算出した結果、収入（総額）が12兆3,979億円、支出（総額）が11兆8,841億円と見込まれ、単年度収支差は5,137億円となることを見込まれています。

収入については、2025年度（決算見込み）から516億円増加する見込みです。増加する要因は、主に「保険料収入」について、平均保険料率を10.0%から9.9%に引き下げることによる減収要因がありますが、保険料を負担する被保険者の標準報酬月額の上昇により増加する見込みとなること等によるものです。

支出については、2025年度（決算見込み）から1,951億円増加する見込みです。増加する要因は、主に「保険給付費」について、加入者1人当たり医療給付費が増加すること等によるものです。

◆介護分

2026年度の介護保険料率は、2025年度の介護保険料率1.59%よりも0.03%ポイント増加し、1.62%となります。増加する要因は、前年度末の剰余分（保険料率引下げに寄与）の見込み額が2025年度料率設定時より小さくなることによるものです。

◆子ども・子育て分

2026年4月から開始される子ども・子育て支援金制度による2026度の支援金率については、国から示された「実務上一律の支援金率」を踏まえて0.23%となります。

【全国健康保険協会「2026（令和8）年度政府予算案を踏まえた収支見込みについて（概要）」】
<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g1/r8-1/26010501/>

10. 2026年4月施行 女性活躍推進法改正のポイント

女性活躍推進法について、2025年12月23日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令」及び「事業主行動計画策定指針の一部を改正する件」が公布されました。

これは、2026年4月1日の改正法施行に向け、企業に求められる対応内容や情報公表の考え方を具体的に示したものです。

◆新たに義務付けられた情報公表

改正省令・指針により、企業が公表すべき情報の内容が拡充されます。特に、女性管理職比率の公表義務が拡大され、従業員101人以上の企業も対象となります。これまで義務とされてきた男女間賃金差異の公表に加え、職業生活に関する機会の提供の状況や、仕事と家庭の両立支援に関する取組実績についても、企業の実情に応じて公表することが求められます。

◆公表が求められる具体的な項目

義務付けられる主な情報項目は以下のとおりです。

- ・男女間賃金差異
- ・女性管理職比率

これらは、従業員数101人以上の企業すべてで義務化されます。加えて、選択して公表する項目として次のようなものがあります。

- ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供実績（採用割合、係長級における女性比率など）
- ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績（男女別育児休業取得率、有給休暇取得率など）

これらは企業ごとの事情に応じて、複数選択して公表します。

初回の「男女間賃金差異」および「女性管理職比率」の情報公表は、改正法の施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表する必要があります。公表は自社ホームページまたは厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」などを活用し、年1回以上の更新が求められます。

【厚生労働省「女性活躍推進法が改正されました！ 男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大 女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれました」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001620180.pdf>

11. 認定事業者マーク「こまもろう」を制定 ～こども性暴力防止法施行まであと1年

こども性暴力防止法（学校設置者等および民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律）の施行が令和8年12月25日に決まり、こども家庭庁は、昨年12月25日に、国から認定を受けた事業者が表示する「こまもろうマーク」を発表しました。

◆「日本版DBS」とは

こども性暴力防止法の施行と同時に、「日本版DBS」が運用開始となります。「日本版DBS」とは、子どもと接する仕事に就く人の性犯罪歴を確認する制度です。この制度は、学校（幼稚園、小中高など）や認可保育所、障害児施設など、公立・私立を問わずすべての施設や事業者が義務の対象となります（法定事業者）。また、放課後児童クラブや学習塾、スポーツクラブ、認可外保育事業などの民間事業者は、こども家庭庁に申請し、認定を受けた場合に対象となります（認定事業者）。

◆法施行に向けた取組み

「こまもろうマーク」には、「認定事業者マーク」と「法定事業者マーク」の2種類があります。これらのマークは、法に定められた基準を満たす施設・事業者のみによって表示されます。いずれも施設の入口や受付、ウェブサイト、募集広告、求人広告などに表示されることで、子どもや保護者等が自然と目にし、子どもへの性暴力を防ぐ取組みを行っていることを認識できる環境づくりを進めるものとしています。

今後、こども性暴力防止法の施行に向けて「こまもろうマーク」を幅広く周知し、子どもに対して教育・保育などを行う事業者においては、このマークや「日本版DBS」を活用し、子どもを性暴力から守るための環境整備や取組みを行っていく必要があります。

【こども家庭庁「こども性暴力防止法の事業者マーク（こまもろうマーク）の策定について」】

https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/80127231-8582-476e-a6e7-9347e725ed96/3457ec29/20251226_policies_child-safety_efforts_koseibouhou_23.pdf

【こども家庭庁リーフレット「「こども性暴力防止法」スタートします。」】

https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/80127231-8582-476e-a6e7-9347e725ed96/8ed72261/20251225_policies_child-safety_efforts_koseibouhou_12.pdf

12. 2月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

1日

- 贈与税の申告受付開始<3月15日まで> [税務署]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

16日

- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]
※なお、還付申告については2月14日以前でも受付可能。

28日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第4期> [郵便局または銀行]
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

13. 弊社業務のご案内

ヒューマンテラスでは、以下のサービスを提供しております。

■ 1. アドバイザリーサービス

- ・ 人事制度の運用についてのアドバイス
- ・ 就業規則他人事諸規程の作成・見直し・運用についてのアドバイス ほか

■ 2. コンサルティングサービス

- ・ 人事制度構築・見直し
- ・ 研修講師 (人事評価者研修・目標設定研修など) ほか

ヒューマンテラス株式会社
ヒューマンテラス・アソシエイツ

〒107-0062
東京都港区南青山3-14-14 サン南青山1F
TEL : 03-6276-8922
FAX : 03-6276-8933
Email : soudan@humanterrace.co.jp
URL : www.humanterrace.co.jp

ヒューマンテラス 案内図

所在地: 東京都港区南青山3丁目14番14号 サン南青山1F
電話: 03-6276-8922



14. 今月のパンフレット：

最低賃金引き上げに伴う支援・後押しを強化しています

賃上げに取り組む企業への助成に関する厚生労働省、中小企業庁作成のパンフレット（令和8年1月時点版）を添付します。

助成金と補助金を組み合わせて利用することも可能です。内容をご確認ください。

- ▼ リーフレット「最低賃金引き上げに伴う支援・後押しを強化しています」

https://saiteichingin.mhlw.go.jp/dl/shienjoho_2026_01.pdf

- ▼ 厚生労働省 特設サイト「賃金引上げ特設ページ」

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

最低賃金引き上げを受けて賃上げに取り組む皆様へ

厚生労働省、中小企業庁では、

最低賃金引き上げに伴う 支援・後押しを強化しています

助成金と補助金を組み合わせてご利用いただくことも可能です。

賃金引き上げに向けて、是非ご利用ください。

※同一の補助対象(設備等)に対する重複利用は不可

業務改善助成金

事業場内で最も低い時間給を一定額以上引き上げ、生産性向上等に資する設備投資等を行った場合に、設備投資等にかかった費用の一部が助成されます。

キャリアアップ助成金

賃金規定等を改定し、非正規雇用労働者の基本給を3%以上賃上げする場合に、キャリアアップ助成金の「賃金規定等改定コース」が利用できます。

※最低賃金の改定に伴う賃金規定等の改定をした場合も対象になります。

デジタル化・AI導入補助金 ものづくり補助金 省力化投資補助金(一般型)

最低賃金近傍で働く雇用者を多く抱える事業者の皆様には、補助率を2/3に引き上げ、優先的に採択します。

※一定の賃上げを実施した事業者の皆様も優先的に採択します。

※本紙は最低賃金引き上げの影響を受けた事業者様向けに厚生労働省の支援策と経済産業省・中小企業庁の補助事業、賃上げを後押しするその他施策をご紹介します。具体的な情報についてはホームページ等でご確認ください。

特設サイト
はこちらから

厚生労働省
賃金引き上げ特設ページ



中小企業庁
ミラサポplus



業務改善助成金

事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)を引き上げ、設備投資等を行った中小企業・小規模事業者等に、その費用の一部を助成する制度です。

拡充!

- 対象事業場を、事業場内最低賃金額が「改定後の地域別最低賃金未満まで」に拡充
- 最低賃金改定日の前日までに賃金引上げを完了していれば、賃金引上げ計画の事前提出は不要

〈補助上限〉30万円～600万円 〈助成率〉3/4～4/5

〈助成対象経費の例〉 機器・設備の導入: POSレジシステム導入による在庫管理の短縮
経営コンサルティング: 国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他: 顧客管理情報のシステム化

詳しくはこちら



申請先 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

問合せ先 業務改善助成金コールセンター: 0120-366-440(受付時間 平日 9:00～17:00)

キャリアアップ助成金

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正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成します。

〈対象となる方〉

雇用保険適用事業所ごとに「キャリアアップ計画」を作成し、その計画に基づき、右の①～⑦までのいずれかを実施した事業主。

- | | |
|--------------------|-----------------|
| ①正社員化コース | ④賃金規定等共通化コース |
| ②障害者正社員化コース | ⑤賞与・退職金制度導入コース |
| ③賃金規定等改定コース | ⑥社会保険適用時処遇改善コース |
| ⑦短時間労働者労働時間延長支援コース | |

〈支援内容〉 ※賃金規定等改定コースの場合
有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用した事業主に対して、右記の額の助成を行います。

| | | | |
|----------|-----|----------|----------|
| 3%以上4%未満 | 4万円 | 5%以上6%未満 | 6万5,000円 |
| 4%以上5%未満 | 5万円 | 6%以上 | 7万円 |

詳しくはこちら



問合せ先 都道府県労働局

※助成額は令和7年度の内容です

デジタル化・AI導入補助金

業務の効率化やDXの推進、セキュリティ対策のためのITツール等の導入を支援します。

拡充!

- 最低賃金引上げ特例を「改定後の地域別最低賃金未満」に拡充し、該当事業者に対する加点も実施。
- 事業場内最低賃金を一定額(※)以上引き上げた事業者に対する加点も新設。
※令和7年度最低賃金改定において示された全国目安

詳しくはこちら



問合せ先

サービス等生産性向上IT導入支援事業コールセンター:
0570-666-376

補助上限: 最大450万円
補助率: 1/2～4/5

中小企業省力化投資補助金(一般型) ものづくり補助金

人手不足に悩む中小企業等に対して、事業内容に合わせて多様な設備やシステムが導入により、省力化投資を後押しします。

拡充!

- 最低賃金引上げ特例を「改定後の地域別最低賃金未満」に拡充し、該当事業者に対する加点も実施。
- 事業場内最低賃金を一定額(※)以上引き上げた事業者に対する加点も新設。
※令和7年度最低賃金改定において示された全国目安

補助上限: 最大1億円 ※従業員数による
補助率: 1/2～2/3

詳しくはこちら



問合せ先

中小企業省力化投資補助事業 コールセンター:
0570-099-660

生産性向上に資する革新的な新製品・新サービス開発を行う中小企業等の設備投資等を支援します。

拡充!

- 最低賃金引上げ特例を「改定後の地域別最低賃金未満」に拡充し、該当事業者に対する加点も実施。
- 事業場内最低賃金を一定額(※)以上引き上げた事業者に対する加点も新設。
※令和7年度最低賃金改定において示された全国目安

補助上限: 最大4,000万円
補助率: 1/2～2/3

詳しくはこちら



問合せ先

ものづくり補助金事務局サポートセンター:
050-3821-7013

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。 **※令和7年度の交付申請は11月28日(金)まで！**

| コース区分 | 助成上限額 | |
|------------------|----------|-------------|
| | 基本部分 | 賃上げ加算 |
| 業種別課題対応コース(※1) | 25～550万円 | |
| 労働時間短縮・年休促進支援コース | 25～500万円 | 6～360万円(※2) |
| 勤務間インターバル導入コース | 50～120万円 | |

詳しくはこちら



- (※1)建設業の場合
 (※2)労働者数30人以下の場合は倍額を加算
 (※3)別途団体向けのコースあり(助成上限額1,000万円)

人材開発支援助成金

職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

| 区分(※) | 賃上げした場合の助成率・額 |
|-----------|---|
| ①賃金助成額 | 労働者1人1時間あたり 500円・1000円 |
| ②経費助成率 | 訓練経費の45%～100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円 |
| ③OJT実施助成額 | 1人1コースあたり 12万円～25万円 |

詳しくはこちら



※訓練コース・メニューによって上記区分①～③のいずれが支給されるか異なります(①～③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)

人材確保等支援助成金

人材確保のために雇用管理改善につながる制度等の導入や雇用環境の整備により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

| 区分 | 助成額(※1・2) |
|-------------------------------|-----------------|
| ①賃金規定制度 ②諸手当等制度 ③人事評価制度 | 50万円(40万円) |
| ④職場活性化制度 ⑤健康づくり制度 | 25万円(20万円) |
| ⑥作業負担を軽減する機器等 | 導入経費の62.5%(50%) |

詳しくはこちら



- (※1)括弧内の金額は、5%以上の賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。
 (※2)①～⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は187.5万円(150万円)。

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)

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

小規模事業者持続化補助金

地域の雇用や産業を支える小規模事業者等の生産性向上と持続的発展を図ることを目的とし、持続的な経営に向けた経営計画に基づく販路開拓等の取組を支援します。

一般型・通常枠

補助上限:50万円(賃金引上げ特例:150万上乘せ)

補助率:2/3(賃金引上げ特例:赤字事業者は3/4)

問合せ先

<一般型・通常枠>

商工会地区補助金事務局HP

商工会議所地区補助金事務局HP

電話番号:03-6634-9307

詳しくはこちら



商工会地区



商工会議所地区

成長加速化補助金

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100億円超を目指す中小企業の大胆な投資を支援します。

補助上限:最大5億円

補助率:1/2

要件:100億宣言を行っていること
投資額1億以上 他

詳しくはこちら



省エネルギー投資促進・需要構造転換支援事業費補助金

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。

問合せ先

・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

・(II)電化・脱炭素燃転型

03-5565-3840

・(IV)エネルギー需要最適化型

03-5565-4773

詳しくはこちら



中小企業新事業進出補助金

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。

補助上限:最大9,000万円

補助率:1/2

問合せ先

新事業進出補助金事務局(コールバック予約システム):

<https://shinjigyounet.resv.jp/>

詳しくはこちら



賃上げ促進税制

事業者が一定率以上の賃上げを実施した場合に、賃上げ額の一部を法人税などから税額控除できる制度です。

【令和6年4月1日以降に開始する事業年度に適用を受けたい場合】

全企業・中堅企業

全雇用者の給与等支給額の増加額の**最大35%**を税額控除

中小企業

全雇用者の給与等支給額の増加額の**最大45%**を税額控除

詳しくはこちら



固定資産税の特例措置

生産性向上や賃上げに取り組む事業者が、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、償却資産に係る固定資産税の特例措置を受けることができます。

(※)雇用者給与等支給額を1.5%以上増加させる場合は課税標準が3年間1/2に、3.0%以上増加させる場合は5年間1/4に軽減されます。

問合せ先

<先端設備等導入計画の作成等>
・先端設備等の導入先の市区町村
<税制>
・中小企業税制サポートセンター
03-6281-9821

詳しくはこちら



企業活力強化貸付(働き方改革推進支援資金)

事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引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。

問合せ先

日本政策金融公庫
電話番号:0120-154-505

詳しくはこちら



賃上げ貸付利率特例制度

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。

問合せ先

日本政策金融公庫
電話番号:0120-154-505

詳しくはこちら



賃金引き上げ特設ページ(厚労省)

最低賃金の情報や賃上げ事例を発信！
賃金引上げに向けた取組事例や各都道府県の賃金引上げ支援策を掲載

- ◆ 最低賃金額や発効日等の情報、賃金引上げの取組事例等を掲載しています。
- ◆ 厚生労働省の運営する「最低賃金特設サイト」内に設置しています。

詳しくはこちら



賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト(中企庁)

賃上げや最低賃金の対応をサポート！
収益向上のヒント、補助金・助成金・税制・相談窓口などをまとめてチェック

- ◆ 賃上げ原資の確保に役立つ支援策を一覧で参照できます。
- ◆ 中小企業庁の運営する補助金サイト「ミラサポplus」内に設置しています。

詳しくはこちら



適正取引支援サイト

「中小受託取引適正化法(改正下請法)」や「価格交渉に関する講習会の案内、受託取引や価格交渉・価格転嫁に関する相談窓口の紹介、取引環境改善に向けた各種施策の紹介など、取引先との理想的な関係構築をサポートするためのコンテンツを提供しています。

詳しくはこちら



働き方改革推進支援センター

相談支援

コンサルティング

セミナー開催

労務管理等の専門家が
企業の「働き方改革」や賃金引き上げなどを無料で支援します！

- ◆ 専門家が来所・電話・メールによる相談を承ります。
- ◆ 専門家が企業への訪問、またはオンラインによるコンサルティングを実施します。
- ◆ 企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関する、働き方改革セミナーを開催しています。

詳しくはこちら



問合せ先 各都道府県の働き方改革推進支援センター

よろず支援拠点

中小企業・小規模事業者等が抱える経営課題に無料で相談対応します！

- ◆ 売上拡大や、資金繰り・事業再生等に関する経営改善等の経営相談に対応します。
- ◆ 地域の支援機関とのネットワークを活用して、経営課題に応じた的確な支援機関等を紹介します。

問合せ先

各都道府県のよろず支援拠点

詳しくはこちら



取引かけこみ寺

中小企業・小規模事業者等が抱える取引上のトラブルを専門の相談員や弁護士が解決に向けてサポートします。

全都道府県に設置

電話での御相談、
オンラインでの御相談、
対面での御相談が可能です！

- ◆ 相談無料
- ◆ 秘密厳守
- ◆ 匿名相談可能

問合せ先

フリーダイヤル：0120-418-618
※お近くの「取引かけこみ寺」につながります。

詳しくはこちら



伴走支援の強化

今回の最低賃金引き上げに伴い各支援機関での伴走支援の強化を行っております。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)までお越しください。
※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ご確認ください。