



三重の労働



LABOR OF MIE PREFECTURE VOL.259 2019年6月・7月



勤労者地域づくり等参画支援事業 「丸山千枚田田植え体験」

令和元年5月19日（日）、熊野市紀和町において「丸山千枚田田植え体験」が開催されました。

あいにくのお天気の中、328名の方々が、風情あられる棚田にふれあいながら“ふるさとのぬくもり”を体験いただきました。

CONTENTS

- 1 三重県労働委員会のご案内 (PDF : 122KB)
2. 三重労働局からのお知らせ
 - ① 2019年4月1日から「働き方改革関連法」が順次施行！ (PDF : 594KB)
 - ② チャレンジ アンダー2,000みえ」推進運動 (PDF : 129KB)
 - ③ 令和2年4月1日から改正労働者派遣法が施行されます (PDF : 383KB)
 - ④ こんな時、ご活用ください。労働関係助成金のご案内 (PDF : 4,373KB)

* 「三重の労働2019年6月・7月号」全ページを一括ダウンロードする
(PDF : 6,286KB)

三重県労働委員会のご案内

～より良い労使関係をバックアップします～

労働委員会は、労使間の問題を当事者で解決することが困難な場合、より良い労使関係を築くために、中立・公正な立場で、紛争の早期解決をお手伝いする機関です。

◎ 労働委員会の委員

労働委員会は、公益を代表する委員（公益委員）5名、労働者を代表する委員（労働者委員）5名、使用者を代表する委員（使用者委員）5名の計15名で組織されています。これらの委員が、労使紛争のあっせん員や不当労働行為の審査委員などを務めます。

◎ 主な仕事

● 労使紛争のあっせん

労働組合や個々の労働者と会社の間で発生した次のような労働条件等の問題について、当事者間での自主的な解決が困難な場合に、あっせん員が双方の言い分を聞き、紛争解決のために適切な助言を行うなど、紛争の迅速な解決を支援します。

- ・ 賃上げ交渉について、労働組合と使用者の折り合いがつかない。
- ・ 突然、会社から何の説明もなく解雇された。
- ・ 事前に何の説明もなく時給が引き下げられた。
- ・ 社員に配置転換を命じたが、理由もなく拒否している。

● 不当労働行為の審査

会社の行為が労働組合法で禁止されている次のような行為に該当するかどうかについて審査を行い、救済命令を発します。

- ・ 労働組合の組合員であることや正当な組合活動を行ったこと等を理由に、組合員に解雇などの不利益な取扱いをすること。
- ・ 正当な理由もなく労働組合との団体交渉を拒否すること。
- ・ 労働者による組合結成や組合運営に対し介入すること。



三重県労働委員会事務局

〒514-0004 津市栄町1丁目954 三重県栄町庁舎5階

TEL 059-224-3033 FAX 059-224-3053

ホームページ <http://www.pref.mie.lg.jp/ROUI/HP/>

労働委員会のご利用は**無料**です！

2019年4月1日から「働き方改革関連法」が順次施行！

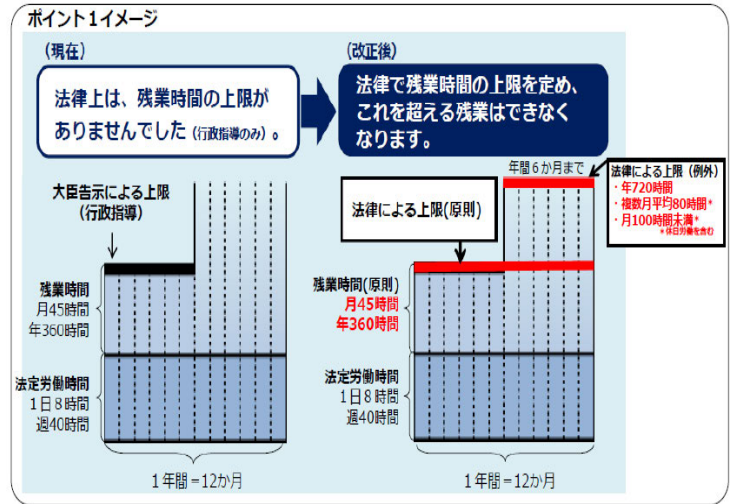
三重労働局監督課

ポイントは、以下のとおりです。

【ポイント1】 時間外労働の上限規制の導入

【施行：2019年（中小企業2020年）4月1日～】

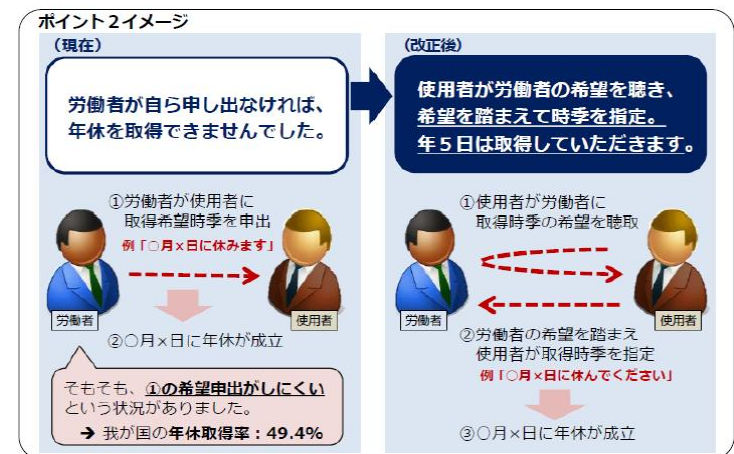
時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する必要があります。



【ポイント2】 年次有給休暇の確実な取得

【施行：2019年4月1日～】

使用者は、10日以上の子次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。



働き方改革関連法施行スケジュール

		施行日					
		2019年 4月1日	2020年 4月1日	2021年 4月1日		2023年 4月1日	2024年 4月1日
① 時間外労働の上限規制	大企業※1	●					
	中小企業※1		●				
	自動車運転業務 建設事業 医師						●
② 「勤務間インターバル制度」の導入促進							
③ 年次有給休暇の確実な取得							
④ 労働時間状況の客観的な把握		●					
⑤ 「フレックスタイム制」の拡充							
⑥ 「高度プロフェッショナル制度」の導入							
⑦ 月60時間超残業に対する 割増賃金率引き上げ	大企業	※2					
	中小企業					●	
⑧ 雇用形態に関わらない公 正な待遇の確保	大企業		●				
	中小企業						●※3

※1 企業規模の定義は「中小企業基本法」の基準による。※2 大企業はすでに実施済み。※3 労働者派遣法の改正時期は大企業と同様。

「チャレンジ アンダー2,000みえ」推進運動

三重労働局第13次労働災害防止計画では、計画期間中のできるだけ早い時期に休業4日以上
の死傷者数を2,000人未満とする目標を設定しましたが、初年度である平成30年は前年と比べて
11件・3.2%増加し、平成29年から2年連続で増加しました。

『チャレンジ アンダー2,000みえ』実施要綱

○ 実施期間

平成31年1月1日～12月31日

○ 主催

三重労働局・各労働基準監督署

○ 重点事項

1. 年間安全衛生管理計画の策定と確実な実施

2. 死傷者数が多い又は平成30年に増加傾向にある、次に掲げる労働災害防止対策の推進

① 交通労働災害

② 転倒災害

③ 墜落・転落災害

④ 機械災害（「はさまれ・巻き込まれ」及び「切れ・こすれ」災害）

⑤ 熱中症

⑥ 腰痛

◎ 事業者の皆様に取り組んで頂きたいこと

1 「平成31年(度)年間安全衛生管理計画」の策定 及び確実な実施

各労働基準監督署、労働基準協会、災害防止団体から送付された様式（三重労働局ホームページからもダウンロードできます。）を参考に年間計画を策定・実施し、労働災害の防止に努めて下さい。

3 「アンダー2,000みえ推進トライアル」への参加

期間：令和元年7月1日(月)～9月30日(月)

実施事項：①労働災害に係る具体的目標の設置

②重点的に取り組む自主的安全衛生活動

募集期間：令和元年6月3日から6月28日まで

応募資格：

○ 「平成31年(度)安全衛生管理計画・実施結果報告書」を作成し、所轄労働基準監督署に提出した事業場

○ 平成31年1月1日以降申請日まで休業4日以上の死傷災害「ゼロ」等要件を満たす事業場

○ 労働保険料の滞納がない事業場

○ その他

賞揚：期間中無災害を達成した事業場に対しては三重労働局ホームページに、事業場名、目標達成状況等、企業アピールを掲載します。

詳細については「チャレンジアンダー2,000みえ推進トライアル」実施要綱を確認して下さい。

（三重労働局ホームページに掲載）

2 「アンダー2,000みえ推進大会」への参加

と き：令和元年7月2日（火）

と ころ：三重県総合文化センター

フレンテみえ 多目的ホール

【講演1】「高齢者に係る労働災害防止対策について」
中災防中部安全衛生サービス安全管理士 各務博幸氏

【事例発表】「JISQ45001とJISQ45100の導入と実践について」
NTN(株)桑名製作所管理部安全・環境管理課長 伊藤晃幸氏

【講演2】「安全衛生活動の一段のレベルアップによる
労働災害防止の目標の達成と継続」

（一社）日本労働安全衛生協会 三重県支部長 坪谷広之氏

4 「アンダー2,000みえ推進運動」のロゴマークの活用

> 労働災害防止に係る目標の徹底

> 職場における安全衛生意識の高揚



○ 「年間安全衛生管理計画」で策定した目標を「チャレンジアンダー2,000みえ」のロゴと共に職場に掲示し、職場全体に周知・徹底して下さい。

STOP! 熱中症

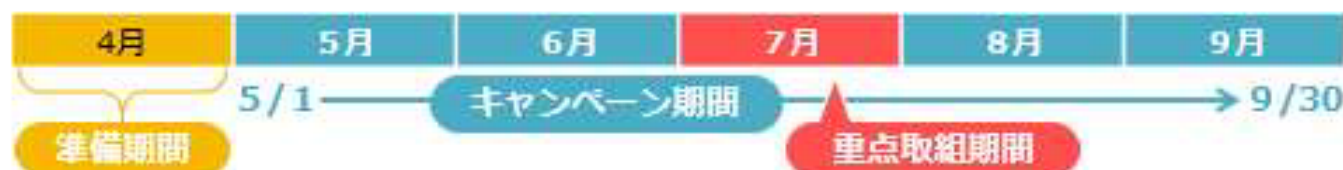
2019年5月～9月

クールワークキャンペーン

— 熱中症予防対策の徹底を図る —

職場における熱中症で亡くなる人は、毎年全国で10人以上にのぼり、4日以上仕事を休む人は、400人を超えています。厚生労働省では、労働災害防止団体などと連携して、「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン」を展開し、職場での熱中症予防のための重点的な取組を進めています。各事業場でも、事業者、労働者の皆さまご協力のもと、熱中症予防に取り組みましょう!

●実施期間：2019年5月1日から9月30日まで（準備期間4月、重点取組期間7月）



キャンペーン期間（5月1日～9月30日）

STEP 1

☐ 暑さ指数（WBGT値）の把握

JIS規格に適合した暑さ指数計で暑さ指数を測りましょう。

STEP 2

準備期間中に検討した事項を確実に実施するとともに、測定した暑さ指数に応じて対策を取りましょう。

STEP 3

熱中症予防管理者は、暑さ指数を確認し、巡視などにより、次の事項を確認しましょう。

- ☐ 暑さ指数の低減対策は実施されているか
- ☐ 各労働者が暑さに慣れているか
- ☐ 各労働者は水分や塩分をきちんと取っているか
- ☐ 各労働者の体調は問題ないか
- ☐ 作業の中止や中断をさせなくてよいか

☐ 異常時の措置

～少しでも異常を感じたら～

- ・一旦作業を離れる
- ・病院へ運ぶ、または救急車を呼ぶ
- ・病院へ運ぶまでは一人きりにしない



重点取組期間（7月1日～7月31日）

- ☐ 暑さ指数の低減効果を改めて確認し、必要に応じ追加対策を行いましょ。
- ☐ 特に梅雨明け直後は、暑さ指数に応じて、作業の中断、短縮、休憩時間の確保を徹底しましょう。
- ☐ 水分、塩分を積極的に取りましょう。
- ☐ 各自が、睡眠不足、体調不良、前日の飲みすぎに注意し、当日の朝食はきちんと取りましょう。
- ☐ 期間中は熱中症のリスクが高まっていることを含め、重点的に教育を行いましょ。
- ☐ 少しでも異常を認めたときは、ためらうことなく、すぐに救急車を呼びましょ。



令和2年4月1日から改正労働者派遣法が施行されます

我が国が目指す「派遣労働者の同一労働同一賃金」の基本的な考え方

派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮するため、派遣先の労働者との均等（＝差別的な取扱いをしないこと）、均衡（＝不合理な待遇差を禁止すること）は重要な観点です。

しかし、この場合、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わり、派遣労働者の所得が不安定になることが想定されます。また、一般に賃金水準は大企業であるほど高く、小規模の企業であるほど低い傾向にあります。派遣労働者が担う職務の難易度は、同種の業務であっても、大企業ほど高度で小規模の企業ほど容易とは必ずしも言えないため、結果として、派遣労働者個人の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得ます。

こうした状況を踏まえ、改正により、派遣労働者の待遇について、派遣元事業主には、以下のいずれかを確保することが義務化されます。

【派遣先均等・均衡方式】派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇

「均等待遇」の内容 ①職務内容（「業務の内容」＋「責任の程度」）、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合には差別的取扱いを禁止

「均衡待遇」の内容 ①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇

過半数労働組合又は過半数代表者（過半数労働組合がない場合に限り）と派遣元事業主との間で一定の事項を定めた労使協定を書面で締結し、労使協定で定めた事項を遵守しているときは、一部の待遇を除き、この労使協定に基づき待遇が決定されることとなります。

ただし、労使協定が適切な内容で定められていない場合や労使協定で定めた事項を遵守していない場合には、【労使協定方式】は適用されず、【派遣先均等・均衡方式】が適用されます。

派遣先から派遣元への 比較対象労働者の待遇情報の提供

待遇決定方式が【派遣先均等・均衡方式】【労使協定方式】のいずれの場合も、派遣先は、労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、派遣元事業主に対し、派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金等の待遇に関する情報を提供しなければなりません。

派遣元事業主は、**派遣先から情報提供がないときは、派遣先との間で労働者派遣契約を締結してはいけません。**

比較対象労働者とは

派遣先が次の①～⑥の優先順位により「比較対象労働者」を選定します。

- ① 「職務の内容」と「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
- ② 「職務の内容」が同じ通常の労働者
- ③ 「業務の内容」又は「責任の程度」が同じ通常の労働者
- ④ 「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
- ⑤ ①～④に相当するパート・有期雇用労働者（短時間・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で均衡待遇が確保されていることが必要）
- ⑥ 派遣労働者と同一の職務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該労働者

提供する「待遇に関する情報」とは

【派遣先均等・均衡方式】の場合

派遣先は、次の①～⑤の情報を提供します。

- ① 比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
- ② 比較対象労働者を選定した理由
- ③ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む。）
- ④ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的
- ⑤ 比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項

【労使協定方式】の場合

派遣先は、次の①・②の情報を提供します。

- ① 派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練（法第40条第2項の教育訓練）
- ② 給食施設、休憩室、更衣室（法第40条第3項の福利厚生施設）



派遣労働者の待遇改善までの流れ

派遣元が講ずる措置

派遣先が講ずる措置

【派遣先均等・均衡方式】の場合

【労使協定方式】の場合

〔過半数代表者の選出＜過半数労働組合がない場合＞
投票、挙手等の民主的な方法により選出（派遣元）〕

比較対象労働者の待遇情報の提供（派遣先）
【法第26条第7項・第10項】

- ・通知で示された最新の統計を確認
- ・労使協定の締結（派遣元）【法第30条の4第1項】
（※）労使協定における賃金の定めを就業規則等に記載
- ・労使協定の周知等（派遣元）
 - 1）労働者に対する周知【法第30条の4第2項】
 - 2）行政への報告【法第23条第1項】

派遣労働者の待遇の検討・決定（派遣元）
【法第30条の3】

比較対象労働者の待遇情報の提供（派遣先）【法第26条第7項・第10項】
（※）法第40条第2項の教育訓練及び第40条第3項の福利厚生施設に限る。

派遣料金の交渉（派遣先は派遣料金に関して配慮）
【法第26条第11項】

派遣料金の交渉（派遣先は派遣料金に関して配慮）
【法第26条第11項】

労働者派遣契約の締結（派遣元及び派遣先）
【法第26条第1項等】

労働者派遣契約の締結（派遣元及び派遣先）
【法第26条第1項等】

- 派遣労働者に対する説明（派遣元）
- 1）雇入れ時
 - ・待遇情報の明示・説明【法第31条の2第2項】
 - 2）派遣時
 - ・待遇情報の明示・説明【法第31条の2第3項】
 - ・就業条件の明示【法第34条第1項】

- 派遣労働者に対する説明（派遣元）
- 1）雇入れ時
 - ・待遇情報の明示・説明【法第31条の2第2項】
 - 2）派遣時
 - ・待遇情報の明示・説明【法第31条の2第3項】
 - ・就業条件の明示【法第34条第1項】

（注）比較対象労働者の待遇に変更があったときは、変更部分について派遣先から派遣元に待遇情報を提供。
派遣元は派遣労働者の待遇の検討を行い、必要に応じて、上記の流れに沿って対応。

（注）同種の業務に従事する一般労働者の平均賃金に変更があったときは、派遣元は、協定改定の必要性を確認し、必要に応じて、上記の流れに沿って対応。

（求めに応じて下記の対応）

派遣労働者に対する比較対象労働者との待遇の相違等の説明（派遣元）【法第31条の2第4項】

（求めに応じて下記の対応）

派遣労働者に対する労使協定の内容を決定するに当たって考慮した事項等の説明（派遣元）
【法第31条の2第4項】

派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の業務の遂行の状況等の情報の追加提供の配慮（派遣先）
【法第40条第5項】

改正によるその他の主な留意点

- ◎労働者派遣契約の記載事項に次の内容が追加されます。
 - ①派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度（派遣元事業主による就業条件等の明示事項にも記載が必要）
 - ②労使協定方式の対象となる派遣労働者に限るか否か
- ◎派遣元事業主が労働者派遣をするときに、派遣先に通知する事項に次の内容が追加されます。
 - ①協定対象派遣労働者であるか否かの別
- ◎派遣元・先管理台帳の記載すべき事項に、次の内容が追加されます。
 - ①協定対象派遣労働者であるか否かの別
 - ②派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

育児や介護と仕事の両立を支援したい → 両立支援等助成金

助成金の種類、助成額、主な要件の解説です

男性の育児と仕事の両立を支援する

出生時両立支援コース 14.25万円～72万円 ※①は10人目まで支給あり

- ・男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りの取組を行う
- ①子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上（中小企業以外は14日以上）の育児休業を取得する
- ②子の出生前6週間から出生後8週間までで合計5日以上（中小企業以外は8日以上）の育児目的休暇を取得する

育休の取得と復帰を支援する

育児休業等支援コース 28.5万円～36万円

《中小企業対象》

- ①「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って育児休業（3か月以上）を取得する ※①と②は分けて申請、支給する
- ②育児休業者を原職等に復帰させ、6か月以上雇用する ・育休取得者の業務を代替する職場の労働者に手当を支給し、残業抑制のための業務見直しなどを行った場合の加算あり（19万～24万）

育休中の代替要員を確保する

育児休業等支援コース 代替要員確保時 47.5万円～60万円

《中小企業対象》

- ※5年間、1年度あたり10人まで支給 ※くみん認定による対象拡大あり
- ・育児休業（3か月以上）期間中の代替要員を確保する ・育休者を原職等に復帰させ、6か月以上雇用する

育休復帰後の両立を支援する

育児休業等支援コース 職場復帰後支援 制度導入時28.5万円～36万円

※3年間、5人目まで支給 ※制度利用時の助成は別途あり 《中小企業対象》

- ①法を上回る看護休暇制度または保育サービス費用補助制度を導入する
- ②育休から復帰後6か月以内に制度を利用する

介護離職を防止する

介護離職防止支援コース 28.5万円～36万円

《中小企業対象》

- ①「介護支援プラン」を作成し、プランに沿って介護休業（合計14日以上）を取得する。
- ②介護休業者を原職等に復帰させ、3か月以上雇用する ※①と②は分けて申請、支給する
- ③「介護支援プラン」を作成し、プランに沿って介護制度（短時間勤務制度等を合計42日以上）を利用する

再雇用制度を整備する

再雇用者評価処遇コース 19万円～48万円 ※5人目まで支給あり

- ・妊娠、出産、育児、介護または配偶者の転勤等を理由とした退職者の再雇用制度（要件あり）を導入する
- ・無期雇用者として再雇用し、継続雇用する



「育休復帰支援プラン」「介護支援プラン」の策定については「育児プランナー」「介護プランナー」が事業主のもとへ訪問し、無料で支援する事業があります。支援事業は、助成金の申請にかかわらず、従業員が育児や介護で離職することなく継続して働き続けられるよう取り組む事業主の方が対象です。 厚生労働省委託事業 受託者：株式会社パソナ 電話03-5542-1740

女性従業員に活躍してほしい → 両立支援等助成金 《常用労働者300人以下企業対象》

活躍を促す取組を実施する

女性活躍加速化コース（Aコース） 38万円～48万円

- ・女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」と、「数値目標」達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定し、2つ以上の「取組目標」を達成した場合

成果が出た場合

女性活躍加速化コース（Nコース） 28.5万円～60万円

- ・女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」と、「数値目標」達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定し、「取組目標」を達成した上で、「数値目標」を達成した場合

生産性を上げるための設備の導入、人材確保の取組みなどを行いたい

※設備の導入などに要した経費の一部を支給

自社の最低賃金の引き上げを目的に行う → 業務改善助成金 《事業場規模30人以下対象》

最低賃金を引き上げる

30円以上引上げ 上限50万円～100万円 助成率3/4～4/5

申請締切R2.1/31

- 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内の事業場において、事業場内最低賃金を引き上げる。
- ※POSレジシステム等の導入、人材育成費用、経営コンサルティング経費などに活用できます。

時間外労働の削減など、労働時間等の見直しを目的に行う → 時間外労働等改善助成金
《中小企業対象》

36協定を見直す
週休2日制を導入する

A 時間外労働上限設定コース 上限200万円 補助率3/4~4/5 申請締切11/29
・限度時間を超える時間数で36協定を締結している事業場において、延長する労働時間数を短縮して上限設定を行う ※週休2日制の導入を併せて行うと、加算あり

勤務間インターバルを導入する

B 勤務間インターバル導入コース 上限40万円~100万円 補助率3/4~4/5 申請締切11/15
・休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入、または適用範囲の拡大、休憩時間の延長など

所定外労働の削減など、環境整備に取り組む

C 職場意識改善コース 上限50万円~150万円 補助率1/2~4/5 申請締切9/30
・特別休暇として、病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇の何れか1つ以上を新たに導入する
・月間平均所定外労働時間数を5時間以上削減する

事業主の枠を超えて取り組む

団体推進コース 上限500万円 ※条件により上限額1,000万円 申請締切10/31
3事業主以上で構成する事業主団体等が、時間外労働の削減や賃金引上げに向けた取組を実施する

テレワークに取り組む

テレワークコース 上限10万円~150万円 補助率1/2~3/4 申請締切12/2
・在宅、またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを実施 ・年次有給休暇の年間平均取得日数を4日以上増加、又は月間平均所定外労働時間数を5時間以上削減する

時間外労働等改善助成金（A~Cのコース）の支給を受けた中小企業が新たに労働者を雇い入れる場合、活用できる助成金があります！ → 人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）10万円~60万円



三重働き方改革推進支援センターのご案内 三重労働局委託事業 受託者：株式会社タスクールPlus
助成金の活用や労務管理に関する問題について、専門家が無料で相談に応じます。ご希望により事業所へ訪問させていただきます。
フリーダイヤル：0120-111-417 メール：mie@task-work.com HP：<https://task-work.com/mie/>

賃金や処遇の見直しに取り組む場合には、こんな助成金もあります。→ キャリアアップ助成金

賃金を見直す

賃金規定等改定コース 9,500円~36万円
有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を、2%以上増額改定する

賃金規定等共通化コース 42万7,500円~72万円
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

選択的社会保障適用拡大を導入する

選択的適用拡大導入時処遇改善コース 22,000円~16万6,000円
選択的適用拡大の導入に伴い、社会保障適用となる有期契約労働者等の賃金の引上げを実施した場合

手当等を見直す

諸手当制度共通化コース 28万5,000円~48万円
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

社会保障の適用対象にする

短時間労働者労働時間延長コース 16万9,000円~28万4,000円
短時間労働者の過所定労働時間を5時間以上延長し、新たに社会保障を適用した場合 ※5時間未満の延長でも助成対象となる要件あり

健康診断を実施する

健康診断制度コース 28万5,000円~48万円
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

正社員に転換または直接雇用する

正社員化コース 21万3,750円~72万円
有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合

職場の受動喫煙を防止したい → 受動喫煙防止対策助成金 ※防止対策に要した経費の一部を支給

喫煙室等を設置する

上限 100万円 助成率1/2~2/3 喫煙室、屋外喫煙所、換気設備の設置などを行う

中小企業の範囲は、「資本金の額または出資の総額」または「常時雇用する労働者数」のいずれかが、下表に該当する場合となります。

区分	小売業（飲食店含む）	サービス業	卸売業	その他の業種
資本金の額または出資の総額	5千万円以下	5千万円以下	1億円以下	3億円以下
常時雇用する労働者数	50人以下	100人以下	100人以下	300人以下

助成金のお問い合わせは、
三重労働局雇用環境・均等室へ
電話 059-261-2978
要件等の詳細は、
厚生労働省ホームページでもご覧いただけます（<http://www.mhlw.go.jp>）

※助成金は、予算の範囲内で支給されます。年度途中で要件等内容の変更がある場合があります。

平成31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30円以上引き上げ、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

コース	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
30円コース	1～3人	50万円	事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 及び 事業場規模30人以下の事業場	3/4 生産性要件を満たした場合は 4/5(※)
	4～6人	70万円		
	7人以上	100万円		

(※) 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

- ◆ 過年度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

- ◆ 「三重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。

三重働き方改革推進支援センターは、中小企業・小規模事業者等のための無料相談窓口です。

☎ 電話
フリーダイヤル0120-111-417
固定電話 059-372-3994

📠 ファックス
059-993-0801

✉ E-mail
mie@task-work.com

🌐 ホームページ
<https://task-work.com/mie/>

〒510-0298 三重県鈴鹿市郡山町663-222 鈴鹿大学内A棟418 株式会社タスクールPlus
【2019年度 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業（厚生労働省 三重労働局委託事業）】

申請先

- ◆ 業務改善助成金の申請・支給の窓口は、**三重労働局 雇用環境・均等室**です。
☎059-226-2110 〒514-8524 三重県津市島崎町327番地2 津第二地方合同庁舎2階

～・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

業務改善

事例1

ベルトコンベアの導入による弁当の盛り付け作業の効率化

<企業概要>

【所在地】新潟県 【従業員数】40人
【事業の種類】食品製造販売業

<課題と対応>弁当製造における盛り付け時間を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

配膳台の周りを従業員が移動して盛り付けを行っていたため、業務が非効率になっている状況でした。そこで、助成金を活用してベルトコンベアを導入しました。

弁当の盛り付け作業を効率化したい



専務取締役

<独自の工夫>

以前は4種類の価格帯の弁当を製造していたが、1種類に集約することで製造の効率化が図られ、仕入リスクも軽減している。

盛り付け時間が25%削減

<実施内容>ベルトコンベアの導入で弁当の盛り付け時間が2時間から1時間30分に短縮し、同じ時間で10%多く弁当を製造することができるようになった。

<成果>弁当の盛り付け時間の削減によって生産性が向上し、28人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を30円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のポイント

ベルトコンベアを導入したことで、弁当の盛り付け作業の効率化につながった。

(※平成29年度時点の制度に基づく事例)

業務改善

事例2

セミセルフPOSレジの導入によるレジ業務の効率化

<企業概要>

【所在地】熊本県 【従業員数】24人
【事業の種類】生鮮食品小売業

<課題と対応>繁忙時のレジ待ちの行列を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

購入代金や釣銭の受け渡しまでをすべて従業員が行っていたため、顧客の多い時間帯でレジ待ちの行列ができる状況でした。そこで、助成金を活用してセミセルフPOSレジを導入しました。

レジの精算業務を効率化したい



人事課長

<独自の工夫>

各冷蔵ケースの本体電源をこまめにOFFにしたり、(別スイッチを取り付け)、同業他社と比べ営業時間を短くしつつ商品を売りつくすようにしたりし、廃棄ロスや保管設備費の削減につなげている。

レジの精算時間が1.5倍の速さになり、預り金や釣銭の受け渡しの間違いがなくなった

<実施内容>商品のバーコード読み取り後の購入代金や釣銭の受け渡しを顧客が機械で行うようにしたことにより、精算時間が短縮し、同じ時間でより多くの精算処理をすることができた。

<成果>レジ業務の削減によって生産性が向上し、23人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を52円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のポイント

セミセルフPOSレジを導入したことで、レジ業務の効率化につながった。

(※平成29年度時点の制度に基づく事例)

業務改善

事例3

新型の大容量釜導入による仕込み作業・清掃作業の効率化

<企業概要>

【所在地】栃木県 【従業員数】115人
【事業の種類】種類の製造及び販売業

<課題と対応>種製造時の仕込み回数や生産品目切り替え時の釜の清掃時間を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

一度に大量の仕込みができ、また、生産品目を切り替える際の釜の清掃に時間を要していたため、業務が非効率になっている状況でした。そこで、助成金を活用して新型の大容量釜を導入しました。

仕込み作業を効率化し、あわせて生産品目切り替え時の釜の清掃作業を効率化したい



専務取締役

<独自の工夫>

各工程の現場責任者及び現場リーダーが月に1回、アルバイトに業務効率化に対するアンケートを取り、集計結果を専務取締役にフィードバックして改善を行っている。

一度に大量の仕込みが可能となり、清掃人員は5名から3名に、1日で100分の清掃時間が短縮

<実施内容>大型で、生産品目の切り替え時に、種製造時の残り物が落ちやすい釜に変えたことで、一度に大量の仕込みが可能となり作業の負担軽減・効率向上、光熱費削減が図られるとともに、清掃作業負担が軽減し、清掃に係る人員や時間を削減することができた。

<成果>仕込み作業の効率化・釜の清掃負担の軽減によって生産性が向上し、8人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を40円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のポイント

新型の大容量釜を導入したことで、仕込み作業・清掃作業の効率化につながった。

(※平成29年度時点の制度に基づく事例)

業務改善

事例4

新型食器洗浄機の導入による洗浄業務の効率化と光熱・洗剤費用の削減

<企業概要>

【所在地】広島県 【従業員数】61人
【事業の種類】ホテル業

<課題と対応>食器洗浄に要する人員、時間、電力、水、洗剤を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

25年前に導入した食器洗浄機を使っていたため、洗浄に要する人員・時間・経費がかかり、業務が非効率となっている状況でした。そこで、助成金を活用して新型の食器洗浄機を導入しました。

食器洗浄作業を効率化したい



社長

洗浄人員は6名から5名に、食器洗浄・乾燥時間が2/3に短縮

<実施内容>新型食器洗浄機を導入したことにより、洗浄・乾燥に係る人員や時間、電力、水、洗剤を削減することができた。また、掃除や整理整頓など、他の作業時間を創出できた。

<成果>食器洗浄にかかる人員や時間の削減によって生産性が向上し、1人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を40円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のポイント

新型の食器洗浄機を導入したことで、食器洗浄業務の効率化・経費の削減につながった。

(※平成29年度時点の制度に基づく事例)



働き方改革に取り組むために、生産性を向上させたい！

採用を増やしたいけど、応募がない！

助成金で業務を効率化し、賃金を引き上げて人手不足を解消しましょう。

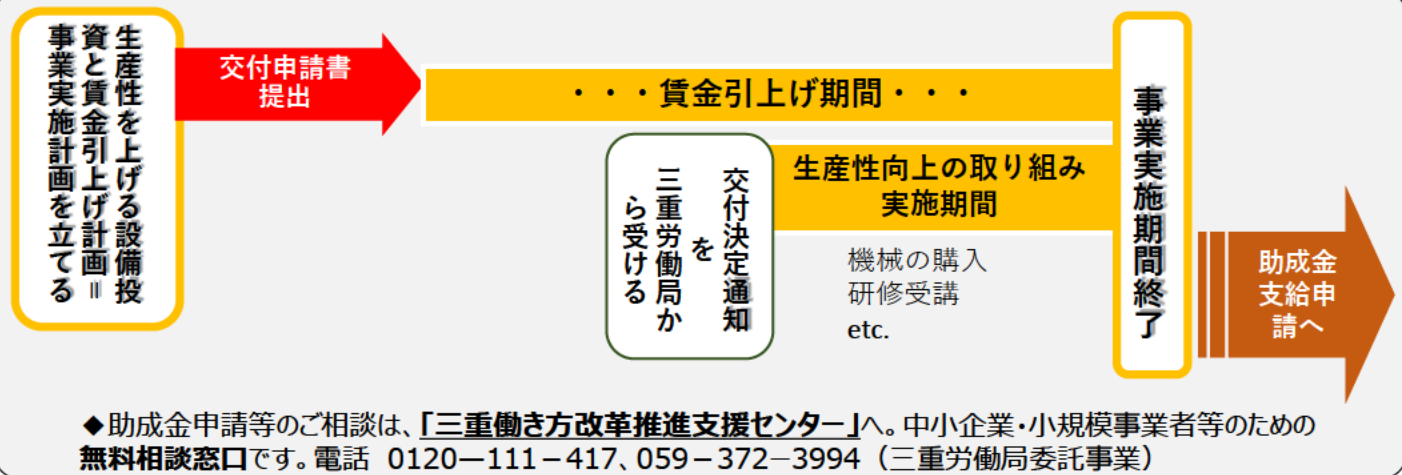
生産性向上の取り組みと、事業場内最低賃金を30円以上引き上げることが要件の助成金です。
助成上限額は、引き上げる労働者数により50万から100万円です。



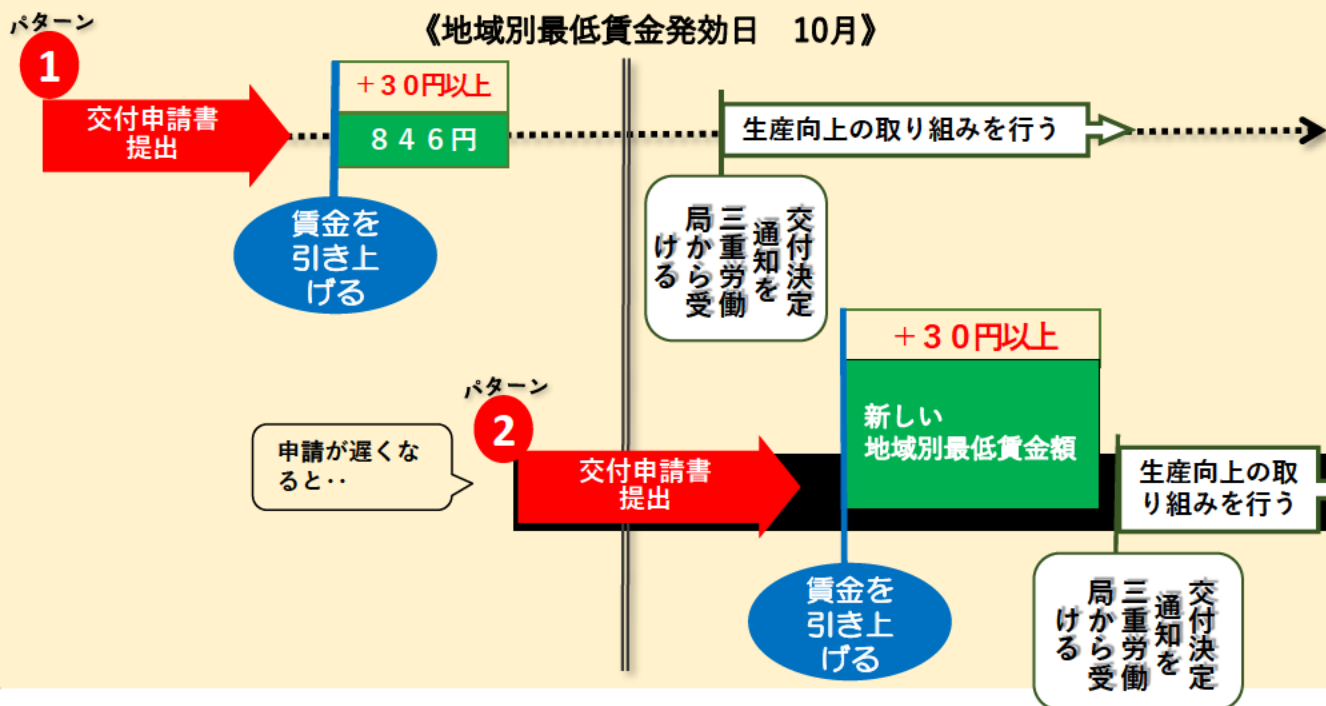
業務改善助成金の申請はお早目に！

(地域別最低賃金発効日と、事業場内最低賃金引き上げ日の時期がポイントです。)

◎助成金申請の流れ



◎4/1 現在事業場内最低賃金 846円 の事業場の例





◎活用事例～設備の導入で作業効率を上げ、賃金UPで事業場の魅力を引き上げています！

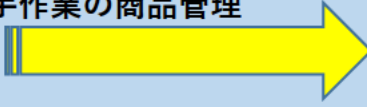
事例
1

POSレジアプリの利用

消費税率変更への対応、売上管理の効率化に



手作業の商品管理



スマートホン・クレジット
カードでの決済を導入
釣銭機の導入
自動集計・自動分析機能の導入

人手と時間を要した商品管理が、自動的に集計・分析できるようになり、戦略的に無駄のない仕入れが出来るようになった。釣銭機の導入で、従業員の集計作業の負担が軽減された。

事例
2

在庫管理と発注業務の自動化



手作業の集計



在庫数自動把握、
発注機能導入

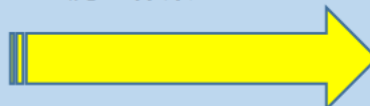
商品の在庫状況を自動で把握し発注をかける機械を導入したことで、過剰在庫や欠品が防げるようになった。従業員が接客業務に集中でき顧客満足度が上がった。

事例
3

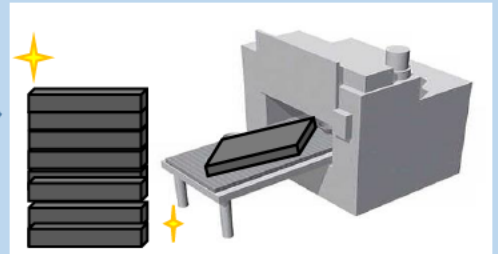
トレー洗浄機の導入



手洗い作業



自動洗浄機導入



作業用トレーを毎日大量に使用するため洗浄が追いつかず、時間外に洗浄していた。洗浄機を導入したことで、繁忙期でも時間外労働を減らすことができた。

手洗い作業は低い姿勢で行うことから腰へ負担がかかっていたが、解消することができた。