

中小企業最低賃金引上げ支援対策費補助金

# 業務改善助成金の 申請の手引き



## CONTENTS 目次

- 1 業務改善助成金制度の目的……1
- 2 業務改善助成金制度の概要……1
- 3 支給対象となる事業主………1
- 4 交付額等について………3
- 5 申請から支給までの  
 手続きについて………4
- 6 業務改善助成金受給後の  
 手続き………10



厚生労働省ホームページアドレス (<http://www.mhlw.go.jp/>)  
最低賃金に関する特設サイトアドレス (<http://www.saiteichingin.info/>)

お問い合わせ・申請先 労働局賃金課室(裏表紙参照)へ



# 1 業務改善助成金制度の目的



この助成制度(最低賃金引上げ支援対策費補助金(業務改善助成金)。以下「業務改善助成金」という。)は、地域別最低賃金引上げにより大きな影響を受ける中小企業(地域別最低賃金額が700円以下の道県に事業場を置くものに限ります。)の事業主を支援する目的で、平成23年度に設けられたものです。

※この制度は、2020年までのできる限り早期に全国最低800円を確保し、それにより大きな影響を受ける中小企業に対する支援を検討するとして政府、労働界及び経済界(以下「政労使」といいます。)の合意(平成22年6月3日、第4回雇用戦略対話)を踏まえ、中小企業に対する支援を行うことで政労使が合意した「雇用戦略・基本方針2011」(平成22年12月15日、第6回雇用戦略対話)に基づくものです。

# 2 業務改善助成金制度の概要



地域別最低賃金額が700円以下の道県に事業場を置く中小企業事業主が、最低賃金の引上げに先行して事業場内で最も低い賃金(以下「事業場内最低賃金」という。)を4年以内に計画的に時間給または時間換算額(以下「時間給等」という。)で800円以上に引き上げる賃金改善計画を策定し、1年あたり時間給等を40円以上となる引上げを実施するとともに、労働者の意見を聴取の上、賃金制度の整備、就業規則の作成・改正、労働能率の増進に資する設備・器具の導入、研修等の業務改善(以下「助成事業」という。)を実施した場合に、業務改善に要した経費の2分の1を国の予算の範囲内で助成する制度です。(業務改善助成金の上限は100万円、下限は5万円です。)

# 3 支給対象となる事業主



次の1～6のいずれにも該当する事業主です。

- 1 次の表1の「業種」に応じて「資本金の額又は出資の総額」又は「常時使用する企業全体の労働者数」のいずれか一方の要件を満たす事業主であること。

(表1)

業 種	資本金の額又は出資の総額	常時使用する企業全体の労働者数
一 般 産 業 (下 記 以 外)	3 億円以下の法人	300 人以下
卸 売 業	1 億円以下の法人	100 人以下
サービ 業	5,000 万円以下の法人	100 人以下
小 売 業	5,000 万円以下の法人	50 人以下

2 事業場内最低賃金が時間給等800円未満の労働者を使用している事業主であること。

3 次の(1)の賃金改善計画及び(2)の業務改善計画(以下これらを「事業実施計画」と総称する。)を策定し、各道県労働局長(以下「労働局長」という。)に「中小企業最低賃金引上げ支援対策費補助金(業務改善助成金)交付申請書」(以下「交付申請書」という。)を提出し、交付決定を受けた事業主であること。

(1) 賃金改善計画

交付申請書を提出した年度(以下「申請年度」という。)に事業場内最低賃金の時間給等を40円以上引き上げ、かつ、4年以内に事業場内最低賃金を時間給等800円以上とする計画のことで。

(2) 業務改善計画

申請年度の業務改善(賃金制度の整備、就業規則の作成・改正、労働能率の増進に資する設備・器具の導入、研修等)に係る経費の合計が10万円以上で、労働者の意見を聴いた計画のことで。

4 事業実施計画に基づき、次の措置を実施した事業主であること。

(1) 事業場内最低賃金規程の作成

賃金改善計画に基づき、就業規則等で、申請年度において事業場で最も低い賃金から時間給等で40円以上高い事業場内最低賃金額を定めてください。(最低賃金の減額特例許可を受けた労働者を除く。)

(2) 賃金改善の実施

上記(1)により定められた就業規則等に基づき賃金を引き上げてください。(確認期間として3箇月間の支払実績が必要です。)

(3) 業務改善の実施

業務改善計画に基づき業務改善を実施し、その経費として合計10万円以上の支払を行うことが必要です。

5 次の(1)～(7)のいずれの場合にも該当しない事業主であること。

(1) 交付申請日の6箇月前から交付申請日が属する年度の末日までに、次の行為等を行った場合。

ア 解雇を行うこと。ただし、労働基準法(昭和22年法律第44号)第20条に定める「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責めに帰すべき事由に基づいて解雇する場合」を除きます。

イ 企業整備による人員整理等のため事業主が希望退職者を募り、労働者がこれに応じ、又は、退職の勧奨を行い労働者がこれに応じたこと。

ウ 引上げ対象労働者以外の労働者(基本給が時間給または日給の者に限る。)の賃金(最低賃金法(昭和34年法律第137号)の第4条第1項の賃金に限る。)を引き下げること。

(2) 同一年度に、同一の措置内容に対して国又は地方公共団体からの他の補助金(間接補助金を含む。)の交付を受けた場合。

(3) 偽りその他の不正行為により本来受けることのできない各種助成金を受け又は受けようとしたことにより申請先の労働局長から3年間にわたる助成金の不支給措置がとられている場合。

(4) 交付申請日の前日から起算して6箇月前の日から交付申請日の属する年度の末日までの間に、労働関係法令の違反により送検されたなど支給することが適切でないものと認められる場合。

(5) 暴力団関係事業場であると認められた場合。(交付要領の第2の1の(5)のオを参照。)この場合、既に業務改善助成金の支払いを受けたものについても返還対象となります。

(6) 直近2年間の消費税及び地方消費税、法人税(法人の場合)、所得税(個人の場合)の未納がある場合。

(7) 労働保険に加入せず、または、加入していても直近2年間の労働保険料の未納がある場合。

6 上記の2～5に基づく措置等の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること