

働き方改革推進支援助成金交付要綱  
(適用猶予業種等対応コース)

(通 則)

第1条 働き方改革推進支援助成金適用猶予業種等対応コース（以下「助成金」という。）については、補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律（昭和30年法律第179号）、補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律施行令（昭和30年政令第255号。以下「施行令」という。）及び厚生労働省所管補助金等交付規則（平成<sup>厚生省</sup>12年労働省令第6号）の規定によるほか、この交付要綱の定めるところによる。

(交付の目的)

第2条 この助成金は、働き方改革の推進に向けて、令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用される業種等の中小企業事業主が、時間外労働の上限規制への円滑な対応のため、研修、周知・啓発、労働時間の管理の適正化に資する機械・器具の導入等を実施し、生産性の向上を図るなどにより、時間外労働の削減その他の労働時間等の設定の改善の成果を上げた事業主に重点的に助成金を支給することにより、中小企業における労働時間等の設定の改善の推進を図ることを目的とする。

(交付の対象及び補助率)

第3条 この助成金は、別途定める中小企業事業主が、(1)及び(2)に掲げる事業（以下「改善事業」という。）を実施するために必要な経費のうち、助成金交付の対象として第2項で定める経費（以下「助成対象経費」という。）について、予算の範囲内で助成金を交付する。

なお、予算を超過するおそれがある場合、第5条の交付決定を行わない場合がある。

(1) 労務管理担当者に対する研修（勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修を含む）、労働者に対する研修（勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修を含む）、周知・啓発、外部専門家によるコンサルティング、就業規則・労使協定等の作成・変更、人材確保に向けた取組の事業

(2) 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、その他の労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新の事業

2 助成対象経費は、前項に掲げる改善事業を実施するために必要な経費のうち、謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、広告宣伝費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費及び委託費とする。

3 中小企業事業主は、第1項の改善事業を実施するに当たっては、時間外労働の上限の設定等について、業種等ごとに定められた成果目標を設定し、その達成に向けた内容とすること。

(1) 労働基準法（昭和22年法律第49号）第139条第1項に定める工作物の建設の事業その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業を主たる事業として営む中小企業事業主の成果目標は、以下の①から②までの中から1つ以上選択するものとする。

①全ての指定対象事業場(※1)において、令和5年度又は令和6年度内において有効な時間外・休日労働に関する協定（以下「36協定」という。）について、労働基準法第36条第1項の規定によって労働時間を延長して労働させることができる時間及び休日において労働させることができる時間を短縮し、ア又はイの範囲内で延長する労働時間数の上限を設定し、所轄労働基準監督署長に届出を行うこととする。

ア 時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定

イ 時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定

②全ての指定対象事業場において、建設現場における労働者の週休2日制の推進に向けて、アからエまでのいずれかの範囲内で休日を増加させること(※2)。

ア 4週当たり8日以上に設定

イ 4週当たり7日に設定

ウ 4週当たり6日に設定

エ 4週当たり5日に設定

(2) 労働基準法第140条第1項に定める自動車運転の業務に従事する労働者を雇用する中小企業事業主の成果目標は、以下の①から②までの中から1つ以上選択するものとする。

①全ての指定対象事業場(※1)において、令和5年度又は令和6年度内において有効な36協定について、労働基準法第36条第1項の規定によって労働時間を延長して労働させることができる時間及び休日において労働させることができる時間を短縮し、ア又はイの範囲内で延長する労働時間数の上限を設定し、所轄労働基準監督署長に届出を行うこととする。

- ア 時間外労働と休日労働の合計時間数を月 60 時間以下に設定
- イ 時間外労働と休日労働の合計時間数を月 60 時間を超え月 80 時間以下に設定

②全ての指定対象事業場（※1）において、休息时间数が9時間以上11時間未満又は11時間以上の勤務間インターバルを導入し、定着を図ることとする（※2）。なお、本助成金の支給対象となる勤務間インターバルについては別紙を参照すること。

(3) 労働基準法第141条第1項に規定する医業に従事する医師が勤務する病院（医療法（昭和23年法律第205号）第1条の5第1項に規定する病院をいう。）、診療所（同条第2項に規定する診療所をいう。）、介護老人保健施設（介護保険法（平成9年法律第123号）第8条第28項に規定する介護老人保健施設をいう。）又は介護医療院（同条第29項に規定する介護医療院をいう。）を営む中小企業事業主の成果目標は、以下の①から③までの中から1つ以上選択するものとする。

①全ての指定対象事業場（※1）において、令和5年度又は令和6年度内において有効な36協定について、労働基準法第36条第1項の規定によって労働時間を延長して労働させることができる時間及び休日において労働させることができる時間を短縮し、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間以下となるよう延長する労働時間数の上限を設定し、所轄労働基準監督署長に届出を行うこととする。

②全ての指定対象事業場（※1）において、休息时间数が9時間以上11時間未満又は11時間以上の勤務間インターバルを導入し、定着を図ることとする（※2）。なお、本助成金の支給対象となる勤務間インターバルについては別紙を参照すること。

③全ての指定対象事業場（※1）について、以下のア及びイを実施すること。

#### ア 労務管理体制の構築等

(ア) 労務管理責任者を設置し、責任の所在とその役割を明確にすること。

(イ) 医師の副業・兼業先との労働時間の通算や医師の休息时间確保に係る協力体制の整備を行うこと（副業・兼業を行う医師がいる場合に限る。）。

(ウ) 管理者層に対し、人事・労務管理のマネジメント研修を実施すること。

#### イ 医師の労働時間の実態把握と管理

(ア) 労働時間と労働時間でない時間の区別などを明確にした上で、医師の労働時間の実態把握を行うこと。

(イ) 医師の勤務計画を作成すること。

(4) 労働基準法第142条に定める鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業を主たる事業とする中小企業事業主の成果目標は、全ての指定対象事業場(※1)において、令和5年度又は令和6年度内において有効な36協定について、労働基準法第36条第1項の規定によって労働時間を延長して労働させることができる時間及び休日において労働させることができる時間を短縮し、①又は②の範囲内で延長する労働時間数の上限を設定し、所轄労働基準監督署長に届け出を行うこととする。

① 時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定

② 時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定

4 補助率は、 $3/4$ とする。ただし、常時使用する労働者数が30人以下かつ、第1項(2)の事業を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は $4/5$ とする。

5 第3項で選択した成果目標を達成した場合の上限額は、以下のとおりとする。

(1) 第3項(1)①、(2)①及び(4)について、指定対象事業場の申請時点の36協定の時間外・休日労働時間数及び改善事業実施後に設定する36協定の時間外・休日労働時間数に応じて、表1のとおりとする。同様に第3項(3)①については表2のとおりとする。

なお、複数の指定対象事業場で上限額が異なる場合は、最も高い上限額とする。

(表 1)

| 事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数              | 事業実施前の設定時間数   |   |
|---|---|---|
|   | 現に有効な 36 協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月 80 時間を超えて設定している事業場 | 現に有効な 36 協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月 60 時間を超えて設定している事業場 |
| 時間外労働と休日労働の合計時間数を月 60 時間以下に設定           | 250 万円  | 200 万円  |
| 時間外労働と休日労働の合計時間数を月 60 時間を超え月 80 時間以下に設定 | 150 万円  | —   |

(表 2)

| 事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数    | 事業実施前の設定時間数  |   |   |
|-------------------------------|--|---|---|
|                               | 現に有効な 36 協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月 100 時間を超えて設定している事業場 | 現に有効な 36 協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月 90 時間を超えて設定している事業場 | 現に有効な 36 協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月 80 時間を超えて設定している事業場 |
| 時間外労働と休日労働の合計時間数を月 80 時間以下に設定 | 250 万円   | 200 万円  | 150 万円  |

(2) 第3項(1)②について、増加させた休日の日数(※3)に応じて、表3のとおりとする。

なお、複数の指定対象事業場で上限額が異なる場合は、最も高い上限額とする。

(表3)

| 事業実施後         | 事業実施前            |               |               |               |
|---------------|------------------|---------------|---------------|---------------|
|               | 4週当たり<br>4日      | 4週当たり<br>5日   | 4週当たり<br>6日   | 4週当たり<br>7日   |
| 4週当たり<br>8日以上 | 100万円<br>(4日以上増) | 75万円<br>(3日増) | 50万円<br>(2日増) | 25万円<br>(1日増) |
| 4週当たり<br>7日   | 75万円<br>(3日増)    | 50万円<br>(2日増) | 25万円<br>(1日増) | —             |
| 4週当たり<br>6日   | 50万円<br>(2日増)    | 25万円<br>(1日増) | —             | —             |
| 4週当たり<br>5日   | 25万円<br>(1日増)    | —             | —             | —             |

(3) 第3項(2)②又は(3)②に規定する、指定対象事業場に導入する勤務間インターバルについて、別紙の2(1)①又は(2)①に該当するものがある場合は表4により、それ以外の場合は表5により、第3項で設定した成果目標における休息时间数(※4)に応じたものとする。

(表4)

|             |            |
|-------------|------------|
| 休息时间数(※4)   | 1企業当たりの上限額 |
| 9時間以上11時間未満 | 100万円      |
| 11時間以上      | 150万円      |

(表5)

|             |            |
|-------------|------------|
| 休息时间数(※4)   | 1企業当たりの上限額 |
| 9時間以上11時間未満 | 50万円       |
| 11時間以上      | 75万円       |

(4) 第3項(3)③については50万円を上限額とする。

6 中小企業事業主は、第3項の成果目標に加えて、指定対象事業場で指定する労働者(雇い入れ後3月を経過しない労働者を除く)の時間当たりの賃金額の引上げを3%以上又は5%以上行うこと(※2、※5、※6)を成果目標にすることができる。

- 7 前項に定める成果目標を追加した場合は、指定した労働者の賃金の引上げ人数の合計に応じて、表6のとおり第5項の上限額に加算する。なお、引上げ人数は30人を上限とする。

(表6)

(常時使用する労働者数が30人を超える中小企業事業主の場合)

| 引上げ人数   | 1～3人 | 4～6人 | 7～10人 | 11人～30人               |
|---------|------|------|-------|-----------------------|
| 3%以上引上げ | 15万円 | 30万円 | 50万円  | 1人当たり5万円<br>(上限150万円) |
| 5%以上引上げ | 24万円 | 48万円 | 80万円  | 1人当たり8万円<br>(上限240万円) |

(常時使用する労働者数が30人以下の中小企業事業主の場合)

| 引上げ人数   | 1～3人 | 4～6人 | 7～10人 | 11人～30人                |
|---------|------|------|-------|------------------------|
| 3%以上引上げ | 30万円 | 60万円 | 100万円 | 1人当たり10万円<br>(上限300万円) |
| 5%以上引上げ | 48万円 | 96万円 | 160万円 | 1人当たり16万円<br>(上限480万円) |

- 8 助成金の交付額は、第5項及び第7項に定める額の合計額の範囲内で、改善事業の実施に要した費用の合計に第4項に定める補助率を乗じた額とする。

ただし、算出された合計額に1,000円未満の端数が生じた場合には、これを切り捨てるものとする。

(※1) 中小企業事業主が、様式第1号別添「働き方改革推進支援助成金事業実施計画」(以下「事業実施計画」という。)において指定した事業場を指す。

(※2) 交付申請後から、交付要綱第8条で定める事業実施予定期間の終了日までに、就業規則又は労働協約の作成・変更を行い、必要な手続を経て、施行されていること。なお、就業規則に規定する場合は、交付申請後から、事業実施予定期間の終了日までに、所轄労働基準監督署長に届出(常時10人未満の労働者を使用している事業場を除く。)されていること。

(※3) 対象事業場において、申請時点で付与される所定休日が最も少ない労働者で判断する。

- (※4) 指定対象事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指す。
- (※5) 交付申請後から、交付要綱第8条で定める事業実施予定期間の終了日までに、引き上げ後の賃金を1月以上支払うこと。
- (※6) 賃金額の引上げは3%以上又は5%以上のいずれかを選択するものとする。

(交付申請)

第4条 この助成金の交付を受けようとする中小企業事業主は、様式第1号「働き方改革推進支援助成金交付申請書」（以下「交付申請書」という。）を事業実施年度の11月30日までに所轄都道府県労働局長（以下「労働局長」という。）に提出しなければならない。

- 2 中小企業事業主は、前項の助成金の交付の申請をするに当たって、当該助成金に係る消費税及び地方消費税に係る仕入控除税額（助成対象経費に含まれる消費税及び地方消費税相当額のうち、消費税法（昭和63年法律第108号）の規定により仕入れに係る消費税額として控除できる部分の金額及び当該金額に地方税法（昭和25年法律第226号）の規定による地方消費税の税率を乗じて得た金額をいう。以下「消費税仕入控除税額」という。）を減額して交付申請しなければならない。ただし、申請時において当該消費税仕入控除税額が明らかでないものについては、この限りでない。

(交付決定等)

第5条 労働局長は、前条の規定による交付申請書の提出があったときは、審査の上、申請した中小企業事業主が改善事業を実施することが適当であると認めた場合は、交付の決定を行い、様式第2号「働き方改革推進支援助成金交付決定通知書」により、また、改善事業を実施することが適当でないとして認めた場合は、不交付の決定を行い、様式第3号「働き方改革推進支援助成金不交付決定通知書」により、当該中小企業事業主に通知するものとする。

- 2 労働局長は、前項による交付の決定を行うに当たっては、前条第2項により助成金に係る消費税仕入控除税額について減額して交付申請がなされたものについては、これを審査し、適当と認めた時は、当該消費税仕入控除税額を減額するものとする。
- 3 労働局長は、前条第2項のただし書きによる交付の申請がなされたものについては、助成金に係る消費税仕入控除税額について、助成金の額の確定において減額を行うこととし、その旨の条件を付し

て交付決定を行うものとする。

- 4 労働局長は、交付申請書が到達した日から起算して原則として1月以内に交付又は不交付のいずれかの決定を行うものとする。

(申請の取下げ)

第6条 中小企業事業主は、交付決定の内容又はこれに付された条件に対して不服があることにより、当該助成金の交付の申請を取り下げようとするときは、前条の通知を受けた日から15日以内にその旨を記載した書面を労働局長に提出しなければならない。

(契約等)

第7条 改善事業を行う中小企業事業主(以下「改善事業主」という。)は改善事業を遂行するため、売買、請負その他の契約をする場合は、一般の競争に付さなければならない。ただし、改善事業の運営上、一般の競争に付することが困難又は不適當である場合は、指名競争に付し、又は随意契約をすることができる。

(事業実施期間等)

第8条 改善事業主が改善事業を実施することができる期間(以下「事業実施期間」という。)は、交付決定の日から当該交付決定日の属する年度の1月31日までとし、改善事業を実施する期間(以下「事業実施予定期間」という。)は、事業主が事業実施計画において指定する。

(交付決定内容の変更)

第9条 改善事業主は、第5条第1項の交付決定を受けた内容を変更(軽微な変更を除く。)しようとする場合は、あらかじめ様式第4号「働き方改革推進支援助成金事業実施計画変更申請書」を労働局長に提出し、その承認を受けなければならない。

- 2 第4条第2項の規定は、前項の事業実施計画変更申請の規定について準用する。

- 3 労働局長は、第1項の規定による申請書の提出があったときは、審査の上、申請の内容が適當であると認めた場合は、事業実施計画変更承認の決定を行い、様式第5号「働き方改革推進支援助成金事業実施計画変更承認通知書」により、また、申請の内容が適當でないと認めた場合は、事業実施計画変更不承認の決定を行い、様式第6号「働き方改革推進支援助成金事業実施計画変更不承認通知書」

により、改善事業主に通知するものとする。

- 4 労働局長は第1項の承認をする場合において必要に応じ交付決定の内容を変更し、又は条件を付することができる。

(改善事業の自主的な中止又は廃止)

第10条 改善事業主は、改善事業を中止又は廃止しようとするときは、様式第7号「働き方改革推進支援助成金事業中止・廃止承認申請書」を労働局長に提出し、その承認を受けなければならない。

- 2 労働局長は、前項の承認をしたときは、様式第7号の2「働き方改革推進支援助成金事業中止・廃止承認通知書」により、改善事業主に通知するものとする。

(事業遅延の届出)

第11条 改善事業主は改善事業が予定の期間内に完了することができずと見込まれる場合、又は改善事業の遂行が困難となった場合においては、あらかじめ様式第8号「働き方改革推進支援助成金事業完了予定期日変更報告書」を労働局長に提出し、その指示を受けなければならない。

(状況報告)

第12条 改善事業主は、改善事業の実施状況について、労働局長から報告を求められた場合には、速やかに様式第9号「働き方改革推進支援助成金事業実施状況報告書」を労働局長に提出しなければならない。

- 2 第3条第6項及び第7項の規定に基づき賃金の引上げを行い、第14条に基づき、助成金の額の確定を受けた改善事業主は、就業規則により賃金額を改定した後6月分の賃金を労働者に支給した日までの交付に必要な行為の実施状況について、様式第9号の2「働き方改革推進支援助成金賃金支払状況報告書」を、就業規則により賃金額を改定した後6月分の賃金を労働者に支給した日から起算して30日以内に、労働局長に提出しなければならない。

(支給申請手続及び実績報告)

第13条 改善事業主は、事業が終了したときは、第8条の事業実施予定期間の最終日から起算して30日後の日又は交付決定を受けた日の属する年度の2月9日のいずれか早い日までに、様式第10号「働き方改革推進支援助成金支給申請書」(以下「支給申請書」という。)

及び様式第11号「働き方改革推進支援助成金事業実施結果報告書」（以下「報告書」という。）を、労働局長に提出しなければならない。

- 2 前項の場合において支給申請書及び報告書の提出期限について、労働局長の別段の承認を受けたときは、その期限によることができる。
- 3 改善事業主は、第1項の実績報告を行うに当たって、助成金に係る消費税仕入控除税額が明らかな場合には、当該消費税仕入控除税額を減額して報告しなければならない。

（助成金の額の確定等）

第14条 労働局長は、前条の申請及び報告を受けた場合には、支給申請書及び報告書等の書類の審査及び必要に応じて現地調査等を行い、その申請及び報告に係る改善事業の実施結果が助成金の交付の決定の内容又は第9条に基づく計画変更の承認内容及びこれに付した条件（以下「助成金の交付の決定の内容等」という。）に適合すると認めるときは、交付すべき助成金の額を確定し、様式第12号「働き方改革推進支援助成金支給決定通知書」により、助成金の交付の決定の内容等に適合しないと認めるときは、様式第13号「働き方改革推進支援助成金不支給決定通知書」により、改善事業主に通知する。

（消費税仕入控除税額の確定に伴う助成金の返還）

第15条 改善事業主は、改善事業完了後に、消費税及び地方消費税の申告により助成金に係る消費税及び地方消費税に係る仕入控除税額が確定した場合（仕入控除額が0円の場合を含む。）は、様式第14号「働き方改革推進支援助成金に係る消費税額の確定に伴う報告書」により速やかに、遅くとも改善事業完了日の属する年度の翌々年度6月30日までに労働局長に報告しなければならない。ただし、当該消費税仕入控除税額を減額して実績報告を行った場合には、この限りでない。

- 2 労働局長は、前項の報告があった場合には、当該消費税仕入控除税額の全部又は一部の返還を命ずる（仕入控除額が0円の場合を除く。）。
- 3 第2項に基づく消費税仕入控除税額の返還の納付期限は、当該命令のなされた日から20日以内とし、期限内に納付がない場合は、未納に係る金額に対して、その未納に係る期間に応じて年利3%の割合で計算した延滞金を徴するものとする。

(交付決定の取消等)

第16条 労働局長は、次に掲げる場合には、第5条の交付決定の全部若しくは一部を取消し又は変更することができる。

(1) 改善事業主が、法令、本要綱、法令又は本要綱に基づく労働局長の処分又は指示に違反した場合

(2) 改善事業主が、偽りその他不正の行為により本来受けることのできない助成金を受け、又は受けようとした場合(以下「不正受給」という。)

(3) 交付決定後生じた事情の変更等により、改善事業の全部又は一部を継続する必要がなくなった場合

2 労働局長は、前項の(1)から(3)までに該当するとして交付決定の全部若しくは一部を取消し又は変更した場合は、様式第3号の2「働き方改革推進支援助成金交付決定取消・変更通知書」により、改善事業主に通知する。

3 労働局長は、第1項の取消しをした場合において、既に当該取消しに係る部分に対する助成金が交付されているときは、期限を付して当該助成金の全部又は一部の返還を命ずるものとする。

4 労働局長は、前項の返還を命ずるときは、様式第15号「働き方改革推進支援助成金返還決定通知書」により、改善事業主に通知する。

5 労働局長は、第3項の返還を命ずる場合には、その命令に係る助成金の受領の日から納付の日までの期間に応じて、年利10.95%の割合で計算した加算金の納付を併せて命ずるものとする。

6 第3項に基づく助成金の返還及び前項の加算金の納付期限は、当該命令のなされた日から20日以内とし、期限内に納付がない場合は、未納に係る金額に対して、その未納に係る期間に応じて年利10.95%の割合で計算した延滞金を徴するものとする。

7 労働局長は、第1項の取消しをした場合において、改善事業主の行った不正受給が特に重大又は悪質なものであると認められる場合、(1)から(4)までの事項を公表する。

(1) 不正受給を行った改善事業主の名称及び代表者氏名

(2) 不正受給に係る事業場の名称、所在地及び事業概要

(3) 不正受給に係る助成金の名称、交付決定を取り消した日及び返還を命じた額及び返還状況

(4) 事業主の行った不正の内容

(財産の管理等)

第17条 改善事業主は、助成対象経費により取得し、又は効用の増加した財産（以下「取得財産等」という。）については、改善事業の完了後においても、善良な管理者の注意をもって管理し、助成金交付の目的に従って、その効率的運用を図らなければならない。

- 2 取得財産等を処分することにより、収入があり、又はあると見込まれるときは、その収入の全部又は一部を国に納付させることがある。

(財産の処分の制限)

第18条 取得財産等のうち、施行令第13条第4号の規定により、厚生労働大臣が定める機械及び重要な器具は、取得価格又は効用の増加価格が30万円を超える機械、重要な器具及びその他の財産とする。

- 2 改善事業主は、施行令第14条第1項第2号の規定により厚生労働大臣が別に定める期間中において、処分を制限された取得財産等を処分しようとするときは、あらかじめ労働局長の承認を受けなければならない。
- 3 前条第2項の規定は、前項の承認をする場合において準用する。

(助成金の経理)

第19条 改善事業主は、改善事業についての収支簿を備え、他の経理と区分して改善事業の収入額及び支出額を記載し、助成金の使途を明らかにしておかなければならない。

- 2 改善事業主は、前項の支出額について、その支出内容を証する書類を整備して前項の収支簿とともに助成金の額の確定の日の属する年度の終了後5年間保管しなければならない。ただし、事業により取得し、又は効用の増加した財産がある場合は、前記の期間を経過後、当該財産の財産処分が完了する日、又は施行令第14条第1項第2号の規定により厚生労働大臣が別に定める期間を経過する日のいずれか遅い日まで保管しておかなければならない。

(電子情報処理組織による申請等)

第20条 中小企業事業主又は改善事業主は、第4条第1項の規定に基づく交付の申請、第6条の規定に基づく申請の取下げ、第9条第1項の規定に基づく計画の内容の変更、第10条第1項の規定に基づく改善事業の中止又は廃止、第11条の規定に基づく事業遅延の届出、第12条第1項及び第2項の規定に基づく各状況報告、第13条第1項

の規定に基づく支給申請手続及び実績報告、第15条第1項の規定に基づく消費税仕入控除税額の確定に伴う報告又は第18条第2項の規定に基づく財産の処分の承認申請については、電子情報処理組織を使用する方法（適正化法第26条の3第1項の規定に基づき大臣が定めるものをいう。）により行うことができる。

（電子情報処理組織による処分通知等）

第21条 労働局長は、第4条の規定により行われた交付申請等に係る第5条第1項の規定に基づく交付決定等、第9条第1項の規定に基づく承認、第10条第1項に基づく承認、第14条に基づく支給決定等、第15条第2項の規定に基づく返還命令、第16条第1項の規定に基づく取消し若しくは変更、同条第3項の規定に基づく返還命令、第17条第2項の規定に基づく納付命令（第18条第3項の規定において準用する場合を含む。）又は第18条第2項の規定に基づく承認について、中小企業事業主又は改善事業主が書面による通知等を受けることをあらかじめ求めた場合を除き、当該通知等について電子処理組織を使用する方法により行うことができる。

（その他）

第22条 助成金の交付に関するその他必要な事項は、厚生労働省労働基準局長が別途定める。

（附則）

この要綱の規定は、令和5年4月1日以降の交付申請から適用する。

働き方改革推進支援助成金（適用猶予業種等対応コース）の支給対象となる勤務間インターバルについて

1 本助成金においては、勤務間インターバルとは、休憩時間数を問わず、労働協約、就業規則、労使協定又は労働条件通知書等において終業から次の始業までの休憩時間を確保することを定めているものを指す（平成元年労働省告示第7号「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」における休息期間もこれに含む。その他法令等で義務づけられている場合を含む。）。

なお、労働協約、就業規則、労使協定又は労働条件通知書において、〇時以降の残業を禁止し、かつ〇時以前の始業を禁止する旨の定めや、所定外労働を行わない旨の定めがある等により、終業から次の始業までの休憩時間が確保される場合においては、当該労働者について勤務間インターバルを導入しているものとする。一方で、〇時以降の残業を禁止、〇時以前の始業を禁止とするなどの定めのみの場合には、勤務間インターバルを導入していないものとする。

2 本助成金において、以下の場合に支給とする。なお、「労働協約又は就業規則」とは、事業場又は企業全体として適用されるものであって、例えば、個々の労働者に適用される労働条件通知書や、労使協定等は含まない。

(1) 第3条第3項(2)②については、①から③までのいずれかに該当し、かつ別添1及び2の規定例と同等以上の内容の規定を定める場合に支給対象とする。

①勤務間インターバルを導入していない事業場において、新たに当該事業場に所属する全ての自動車運転の業務に従事する労働者(以下「自動車運転者」という。)を対象とする、休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルに関する規定を労働協約又は就業規則に定めること

②既に休憩時間数が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、対象となる自動車運転者が当該事業場に所属する自動車運転者の半数以下であるものについて、対象となる自動車運転者の範囲を拡大し、当該事業場に所属する全ての自動車運転者を対象とすることを労働協約又は就業規則に規定すること

③既に休憩時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入してい

る事業場において、当該事業場に所属する全ての自動車運転者を対象として、当該休息時間数を2時間以上延長して休息時間数を9時間以上とすることを労働協約又は就業規則に規定すること

(2) 第3条第3項(3)②については、①から③までのいずれかに該当し、かつ別添1及び2の規定例と同等以上の内容の規定を定める場合に支給対象とする。

①勤務間インターバルを導入していない事業場において、新たに当該事業場に所属する全ての医業に従事する医師である労働者（以下「医師」という。）を対象とする、休息時間数が9時間以上の勤務間インターバルに関する規定を労働協約又は就業規則に定めること

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、対象となる医師が当該事業場に所属する医師の半数以下であるものについて、対象となる医師の範囲を拡大し、当該事業場に所属する全ての医師を対象とすることを労働協約又は就業規則に規定すること

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において、当該事業場に所属する全ての医師を対象として、当該休息時間数を2時間以上延長して休息時間数を9時間以上とすることを労働協約又は就業規則に規定すること

就業規則 規定例

① 休息時間と翌所定労働時間が重複する部分を労働とみなす場合

(勤務間インターバル)

第〇条 いかなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休息時間を与える。

- 2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、当該始業時刻から満了時刻までの時間は労働したものとみなす。

② 始業時刻を繰り下げる場合

(勤務間インターバル)

第〇条 いかなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休息時間を与える。

- 2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、翌日の始業時間は、前項の休息時間の満了時刻まで繰り下げる。

③ 災害その他避けることができない場合に対応するため例外を設ける場合

- ①又は②の第1項に次の規定を追加。

ただし、災害その他避けることができない場合は、この限りではない。

このほか、必要に応じて、勤務間インターバルに関する申請手続や勤務時間の取扱いなどについて、就業規則等の規定の整備を行う必要がある。

勤務間インターバル制度に関する労働協約 規定例

第〇〇条 [勤務間インターバル制度]

- 1 いかなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休息時間を設けるものとする。
- 2 前項の休息時間の満了時刻が、就業規則により次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、その休息時間が満了するまでの労働は免除する。
- 3 天災、事件、事故その他の不測の事態におけるやむを得ない場合については、この協定の対象外とする。