

R05 働き方改革推進支援助成金Q & A

(適用猶予業種等対応コース、労働時間短縮・年休促進支援コース、
勤務間インターバル導入コース、労働時間適正管理推進コース 共通)

目次

【I 申請事業主の要件等】		- 8 -
問1	NPO法人は支給対象になるか	
問2	医療法人、社会福祉法人の中小企業の判断について	
問3	「常時使用する労働者」の定義について	
問4	交付決定後に常時使用する労働者の増加により対象事業主でなくなる可能性がある場合	
問5	事業主と所在地が同じ別会社がある場合、各社で申請可能か	
問6	二つの会社が代表者は異なるが役員が重複する場合の取り扱いについて	
問7	同じ代表者が別事業主（個人事業主）として申請可能か	
問8	個人事業主が交付申請後あるいは交付決定後に法人化した場合の取り扱いについて	
問9	本社所在地が登記上の本社とされているのみで、事業実態が他県にある場合の取扱いについて	
問10	本社所在地には役員しかおらず、事業実態が他県にある場合の取扱いについて	
問11	異なる年度における併給の取扱いについて	
問12	「中小企業投資促進税制」の対象機器を導入した場合の支給可否	
問13	同一年度以外に支給された県の補助金との調整について	
問14	申請事業主が申請半年前に別企業を買収している場合の過年度実績等の判断について	
問15	申請企業が大企業の子会社であり、親会社と当該企業の社長が同一人物の場合の対象可否について	
問16	出向労働者の取扱いについて	
問17	支給要領「不支給等要件」の「労働保険料」に「延滞金」は含まれるか	
問18	支給要領「出資金の額又は出資の総額」に、地方公共団体拠出の「出捐金」は含まれるか	
問19	常時10人未満の労働者を使用する事業場で就業規則を整備している場合でも年休管理簿は必要か	
問20	常時10人未満の労働者を使用する事業場で年休の発給日数が10日未満の場合の年休管理簿の提出の要否	
問21	正社員以外の就業規則が無い場合の取り扱いについて	
【II 事業実施期間、成果目標等】		- 12 -
問1	「労働時間等に関する個々の苦情、意見及び要望を受け付けるための担当者の選任」について	
問2	事業の実施が予定より1ヶ月ずれ込んだ場合における「計画変更申請書」の要否について	
問3	設置工事変更に伴う追加費用は助成対象となるか	
問4	支給申請書の提出について、事業実施計画において指定した事業実施予定期間よりも早期に事業終了した場合の取扱いについて	
問5	国庫補助所要額の申請は、どの時点での労働者数を用いて補助率の判定をすべきか	
問6	労働者に対する事業実施計画の周知方法について	
問7	賃金加算の成果目標を設定した場合における労働者に対する事業実施計画の周知について	
問8	労働時間等設定改善委員会の開催について、メールによる開催は認められるか	
問9	労働時間設定改善委員会等の開催時期について	
II-① (適用猶予業種等対応コースについて)		- 13 -
問1	9号の4様式で36協定を締結・届出している場合の判断について（交付申請時）	
問2	9号の4様式で36協定を締結・届出している場合の判断について（支給申請時）	
問3	医業に従事する医師を有する病院等における時間外・休日労働の削減について	
問4	病院等における医師以外、運送業における自動車運転以外の者のみを対象とした賃上げ加算について	
問5	成果目標「週休2日制の推進」を選択した場合の所定休日の取扱いについて	

- 問6 1年単位の変形労働時間制採用時における「週休2日制の推進」の取扱いについて
- 問7 医師の働き方改革の推進における労働時間の適正な把握について、複数の診療科を有する病院等において、一の診療科において既に宿日直の許可を得ているものの、他の診療科については宿日直許可が未取得である場合に交付申請は可能か
- 問8 医業に従事する医師が代表者のみ（医師である労働者が存在しない）の場合、また、医業に従事する医師が、副業・兼業を行う労働者である場合は、交付申請を行うことは可能か
- 問9 自動車運転の業務における勤務間インターバルの取扱いについて
- 問10 勤務間インターバル導入における分割休息の取扱いについて

II-②（労働時間短縮・年休促進支援コースについて）…………… - 15 -

- 問1 これまで実態として労使協定なく時間単位年休制度を運用していた事業場について、労働時間短縮・年休促進支援コースの時間単位年休制度の創設を成果目標として選択することは可能か
- 問2 現在の就業規則に「労働者代表との協定により、時間単位年休を取得させることがある。」という規定があるが、協定は締結されていない場合、時間単位年休の導入を成果目標とすることは可能か
- 問3 「年休の計画的付与の導入」における付与日数が少ない者の扱いについて
- 問4 「36協定の時間外・休日労働時間数の短縮」において、適用猶予業種など様式9号の2以外の様式で36協定を締結・届出している場合の判断について
- 問5 「36協定の時間外・休日労働時間数の短縮」において、時間外・休日労働時間60時間超の対象者と導入予定機器（労働能率増進機器）の対象者が異なっても良いか
- 問6 交付決定後における成果目標（「年休の計画的付与の導入」）の追加申請について
- 問7 労働時間短縮・年休促進支援コースの「各成果目標ごと1事業主1回に限る」の解釈について
- 問8 成果目標「時間単位年休及び特別休暇の導入」における時間単位年休の取扱いについて
- 問9 1日単位の病気休暇を時間単位で取得できるようにした場合の就業規則への記載方法について
- 問10 すでに時間単位の病気休暇を導入している事業場における他の時間単位の特別休暇の追加導入について
- 問11 労働時間短縮・年休促進支援コースで、特別休暇導入の成果目標に取り組む場合、年休の未消化分を病気休暇として付与する取扱いは認められるか
- 問12 令和2年度職場意識改善特例コースにおいてコロナ感染症対応のための休暇（無給/有給）を導入した場合における労働時間短縮・年休促進支援コース（特別休暇導入に係る成果目標）の取扱いについて
- 問13 「コロナ対応休暇及び不妊治療に関する休暇」の交付要綱の規定例「必要と認められる日数」について、また、特別休暇制度を新たに導入する場合、取得単位や取得時期、取得日数に制限を設けてもよいか
- 問14 特別休暇を正社員のみ、特定部署のみに認める等の規定は助成対象となるか
- 問15 業務に必要な職業能力の習得のための教育訓練休暇は成果目標となるか
- 問16 有給のボランティア休暇について、有償ボランティアについては賃金の調整を行う場合、成果目標達成と認められるか
- 問17 「その他特に配慮を必要とする労働者のための休暇」について
- 問18 働き方改革推進支援助成金と両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）の併給について

II-③（勤務間インターバル導入コースについて）…………… - 20 -

- 問1 インターバルコース「月45時間を超える時間外労働の実態」は、ひとりひと月でも確認できればよいか
- 問2 「月45時間を超える時間外労働の実態」において、労基法違反が確認された場合について
- 問3 「月45時間を超える時間外労働の実態」については、今後インターバルを対象としない者でも良いか（パート、退職者など）
- 問4 「勤務形態等の関係で9時間以上の勤務間インターバルが確保できていない場合」の判断について
- 問5 フレックスタイム制導入事業場で9時間以上の勤務間インターバルが確保できていない場合の取扱いについて
- 問6 36協定の特別条項における「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」として勤務間インターバルをすでに実施している場合、勤務間インターバル導入済といえるのか
- 問7 勤務間インターバル導入コースにおける派遣労働者の位置付けについて
- 問8 支給申請時に提出が必要となる「勤務間インターバル導入後の休息時間数の状況を確認ができる書類」の対象期間について

問9 支給申請時におけるインターバル遵守状況の確認は対象者全員について行う必要があるか

II-④ (労働時間適正管理推進コースについて) - 22 -

- 問1 労働時間適正管理推進コースの「統合管理 I Tシステム」とは具体的にどのようなものが想定されるか
 問2 統合管理 I Tシステムの導入について、勤怠管理システムと給与システムを新たにリンクさせる場合のみでも対象となるか
 問3 統合管理 I Tシステムを正社員のみを導入する場合でも対象となるか
 問4 労働時間適正管理推進コースの適正把握ガイドラインに係る研修の受託者について
 問5 労働時間適正管理推進コースの適正把握ガイドラインに係る研修の受講対象者について
 問6 勤怠管理システムの導入に要した経費について、必ず助成対象経費に含めて申請を行うことが必須となるか
 問7 「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」の導入及び利用主体について

II-⑤ (賃上げ加算について) - 23 -

- 問1 賃金加算の就業規則への定め方について
 問2 賃金加算の対象労働者と勤務間インターバルの対象労働者は異なってもよいか
 問3 賃金加算に係る加算部分と他助成金との併給調整について
 問4 賃金加算の期間を6か月間のみ(有限)とする場合は成果目標として認められるか
 問5 労働条件の変更を所定労働時間の短縮のみとすることによる賃上げは認められるか
 問6 「賃金引上げ時の達成時の加算額」について歩合給が含まれる場合の賃金引き上げ率の判断
 問7 賃金加算において、交付申請後、地域別最低賃金の引き上げがなされる場合の対応について
 問8 賃金加算について、当初の目標より賃上げ率が低かった場合や引き上げ人数が少なかった場合の取り扱いについて
 問9 賃金加算において、対象労働者を追加するための変更申請をする場合、当該労働者の賃上げは変更承認後にしなければならないか
 問10 賃金加算において、対象労働者が賃金引き上げ後ひと月経過しないうちに産休に入った場合の取り扱いについて
 問11 賃金加算に係る賃上げ対象者は業務改善助成金の賃金引き上げ対象者と重複してもよいか
 問12 働く時間帯によって賃金額が変わる場合の時間給の算定方法について

【III 事業で認められる経費等】 - 25 -

- 問1 申請後、交付決定前に納品された機器等が助成対象となるか
 問2 交付決定前に機器の発注を行っても良いか
 問3 事業実施予定期間終了後に支払った経費について助成対象となるか
 問4 交付決定前の就業規則の届出費用は助成対象として認められるか
 問5 助成対象経費の上限は、税抜金額に対して適用されるのか、それとも税込金額に対して適用されるのか
 問6 銀行振込の手数料は助成対象となるか
 問7 リース契約において、事業実施期間中に1年間分の費用を払った場合の取扱い
 問8 1年契約のリース料金などを前払いする場合の取扱い
 問9 「労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新」実施の際、分割払いの手数料は助成対象となるか
 問10 「事業主」が労働基準監督署まで就業規則等を届け出るための交通費は旅費として認められるか
 問11 昨年度、助成金を活用しITシステムをリース契約したが、その後不具合等で解約したい場合
 問12 「就業規則の作成・変更」及び「労務管理担当者に対する研修」がひとつの見積書として提出された場合
 問13 サービス利用契約など年額支払いのものを月額に換算する場合、1月に満たない日数の取扱い
 問14 交付申請時に安価だった見積もり先と、購入時に安価だった見積もり先が違う場合について
 問15 個人事業主(夫)の配偶者(妻)名義の預金口座から本助成金の事業に要する経費が支払われ、配偶者への清算等がされない場合について
 問16 代理人として社労士または弁護士以外の者(事業主の知人等)は認められるか

- 【IV 事業内容等】 - 27 -
- IV-① (労務管理担当者、労働者に対する研修) - 27 -
- 問1 外部専門家が開催するセミナー受講料に宿泊料が含まれる場合、宿泊料を除いたものが対象か
 問2 「労務管理担当者に対する研修」について法令の内容を説明する研修は助成対象となるか
 問3 「労働者に対する研修」について外部専門家の開催セミナー等に参加することも対象となるか
 問4 「労働者に対する研修」について一部の研修対象者(例: 管理者クラスの担当者)のみの研修も助成対象か
 問5 労働者への研修で、労働時間設定改善以外のテーマが入っている場合は助成対象となるか
 問6 人事担当者が自社支店を回り、労働者へ労働時間等設定改善に向け周知啓発する場合の旅費等について
 問7 旅費の社内規定がない場合、どの範囲までを旅費として認めるか
 問8 外国人労働者へ研修実施及び就業規則等周知する場合の通訳費、翻訳費等は助成対象となるか
- IV-② (業務研修) - 28 -
- 問1 業務研修で当該資格の取得が出来ず不合格となった場合は、助成対象となるか
 問2 業務研修について、「自然体験を通じた意識改革」を目的とした企業研修は対象となるか
 問3 独立行政法人が行う職業訓練も「労務管理担当者に対する研修(業務研修を含む)」に該当するか
 問4 観光業に関する研修(業務研修)は対象となるか
- IV-③ (外部専門家によるコンサルティング) - 29 -
- 問1 外部専門家の要件として、国家資格の所持は必須か
 問2 顧問契約を結んでいる社労士の費用は助成対象となるか
 問3 中小企業診断士から受けるコンサルティングの費用について
 問4 自社の役員を務める社労士による自社のコンサルティングは助成対象となるか
 問5 コンサルティングの内容に「法令等で義務づけられ、当然整備すべきとされている事項」が含まれている場合
 問6 コンサルティングで提案された事項のうち、一部しか実施されていない場合、助成対象となるか
 問7 システム導入に併せて行う運用に関するコンサルティングも「外部専門家によるコンサルティング」と認められるか
 問8 「改善措置の実施内容が明らかとなる書類」の提出は、「研修」については求められないのか
 問9 交付申請の際、事業実施計画書の事業内容や見積書により内容が分かれば補完資料は不要か
- IV-④ (就業規則・労使協定等の作成・変更) - 31 -
- 問1 新たに就業規則を作成/改正の際、成果目標達成以外の事項を含む場合は助成対象となるか
 問2 「就業規則の作成・変更」は就業規則の作成義務無き労働者10名未満の事業場も対象となるか
 問3 人事評価制度変更における人事評価規程変更に必要な専門家への謝金等は対象となるか
 問4 「36協定の作成・変更に係る経費」は、36協定の内容が前年と同じでも対象となるか
 問5 36協定の作成費用の理由が「特別休暇取得でその他労働者が残業するため新規作成・届出を行う」といった場合、助成対象となるか
- IV-⑤ (人材確保に向けた取組) - 31 -
- 問1 支給対象となる費用について
 問2 自社HPのリニューアルは助成対象となるか
 問3 企業と求職者をマッチングさせる人材会社が成功報酬型の場合、改善事業として認められるか
 問4 紹介予定派遣で労働者を確保する費用、派遣会社との契約費用は助成対象となるか
 問5 新卒採用の求人パンフレットを印刷した場合、申請時の疎明資料として何を提出すればよいか
 問6 求人掲載を確認の際、求人を行ったことが分かる雑誌等の掲載記事を提出するのか
 問7 求人広告掲載に係るコンサル費用は助成対象となるか
 問8 複数の求人広告会社へ求人広告依頼を検討の場合、相見積もりはどのように取ればよいか
 問9 「人材確保に向けた取組み」として有料職業紹介事業に係る経費は対象となるか

- 問10 ハローワーク提出の求人票を社労士事務所が代行し作成・提出の場合、それら費用は対象となるか
 問11 支給申請時の添付書類「事業実施に関する証拠書類」について

IV-⑥ (労務管理用ソフトウェアの導入・更新) - 33 -

- 問1 給与計算ソフトを新規購入する場合、「労務管理用ソフトウェアの導入」に該当するか
 問2 労務管理用ソフトウェアを自社専用カスタマイズする場合は助成対象となるか
 問3 「呼気アルコール測定システム」は労務管理用ソフトウェアに該当するか
 問4 勤怠システムは「労働能率の増進に資する設備・機器等」に該当するか
 問5 設定時刻になると各労働者のPCがロックされ、管理者への申請及び承認を経ないと時間外労働が行えないようにするソフトは労務管理用ソフトウェアに該当するか

IV-⑦ (労務管理用機器の導入・更新) - 34 -

- 問1 出退勤用の指紋認証システムの初期設定費用は助成対象となるか
 問2 労働時間の正確な把握のため電波時計を導入予定であるが、当該機器は労務管理用機器に該当するか
 問3 古いタイムレコーダーを新しいもの買い替える場合は「労務管理用機器の導入・更新」に該当するか
 問4 既設のタイムレコーダーと同種のものを増設する場合は助成対象となるか
 問5 リース契約していた労務管理用機器等の取扱い
 問6 非接触型(顔認証型)検温システムは「労務管理用の機器」として支給対象と認められるか
 問7 ①制御機能、②ログ収集機能、③資産管理機能、④運用管理機能を有する多機能セキュリティソフトについて

IV-⑧ (デジタル式運行記録計の導入・更新) - 35 -

- 問1 国土交通大臣の型式指定を受けていない運行記録計(ドライブレコーダー含む)について
 問2 ドライブレコーダー導入は運送業でなくても「労働能率増進に資する設備機器」の対象となるか

IV-⑨ (労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新 ほか) - 36 -

- 問1 労働能率の増進に資する設備・機器に該当するかどうかの判断について
 問2 オフィスのエアコンの更新は対象となるか
 問3 これまでリースしていた既存の機器を継続利用する場合や機器をリースから買取りに切替えた場合について
 問4 労働保険の電子申請手続き用のソフトウェア導入経費は助成対象となるか
 問5 既にタブレットを持っている会社で営業報告書を出先で書けるソフトウェアを購入する場合は対象となるか
 問6 レンタル使用中の工事用機械と同じものを新たに購入する場合は対象となるか
 問7 支給要領別紙欄外に記載の「貨物自動車等」に軽トラックは含まれるか
 問8 助成対象外の「乗用自動車等」に該当するか否かの判断について
 問9 自動車につくカーナビ等のオプション費用や車のグレードについて
 問10 作業効率を上げるためPCモニターを1台増やして「デュアルモニター」にする場合は対象となるか
 問11 助成対象経費に労務管理用機器の購入に際する送料が含まれるか
 問12 故障した場合に備えての長期保証料は助成対象となるか
 問13 自動車購入時の車両本体以外の関連費用はどのようなものが助成対象となるか
 問14 ETC車載器は助成対象となるか
 問15 原動機付き自転車は乗用自動車等の範囲に含まれるのか
 問16 電動アシスト折りたたみ自転車は助成対象となるか
 問17 超小型EV(電気自動車)は助成対象となるか
 問18 ドローンの「対人・対物保険」と「飛行許可申請代行」費用は助成対象となるか
 問19 プレハブ設置は助成対象となるか
 問20 カーポート(ガレージ)にかかる材料費及び施工費は助成対象となるか
 問21 敷地の整備は助成対象となるか
 問22 デイサービスにおいて一般家庭用調理器具を購入する場合は助成対象となるか
 問23 精肉業において製造現場から離れた豚舎に監視カメラを導入する場合は助成対象となるか

- 問24 自社商品紹介用として商品説明映像を制作する場合は助成対象となるか
- 問25 運転代行業、運送業で使用する無線機は助成対象となるか
- 問26 除雪車は助成対象となるか
- 問27 「通常の事業活動に伴う経費」の定義（範囲）について（例：飲食店の冷蔵庫は対象になるか）
- 問28 新規に労働者を採用するとともに新たに貨物自動車を購入する場合は助成対象となるか
- 問29 リラクゼーション業で使用する水素ガス発生機は助成対象となるか
- 問30 介護施設で使用する次亜塩素酸水生成装置は助成対象となるか
- 問31 非接触型（顔認証型）検温システムは「労働能率の増進に資する機器の導入」として助成対象となるか
- 問32 保育園で設置するオーニング（雨よけ）は助成対象となるか
- 問33 それ自体では単体活用できない部品が助成対象となるか（例：おにぎり製造機の部品のみ）
- 問34 クラウド型コールセンターにおける回線増設経費は助成対象となるか
- 問35 就業規則等の作成支援をするクラウドソフトウェアは助成対象となるか
- 問36 今まで内線利用不可だった電話に内線を通じさせる工事は助成対象となるか
- 問37 PBX は助成対象となるか
- 問38 歯科医院における診察ユニットの増設について
- 問39 （上記問38を踏まえた更問）「労働能率の増進に資する」の考え方について
- 問40 医師、歯科医師のみが扱える機器であっても、労働者の労働時間が削減される場合は助成対象となるか
- 問41 空手指導効率アップ機器、筋トレ指導効率アップ機器購入費用等
- 問42 マイクロバブルシステム marbb（美容院における洗髪用機器）の購入費用は助成対象となるか
- 問43 鍼灸院等から「手技による施術よりも機器を使用したほうがより短時間で同等の効果が生じる」との主張があった場合の対応について
- 問44 「テレワーク用通信機器」が「労働能率の増進に資する設備・機器」に該当する場合は、対象となり得るか
- 問45 NAS (Network Attached Storage) は「労働能率の増進に資する設備・機器」に該当するか
- 問46 サーバは助成対象となるか
- 問47 (問8関連) 車検証の「用途」欄が「乗用」である福祉車両は助成対象となるか
- 問48 チャットボットは助成対象となるか
- 問49 「工場内の間仕切り用カーテン」は助成対象となるか
- 問50 ワークステーションは助成対象となるか
- 問51 SDカードや外付けハードディスクは助成対象となるか
- 問52 スライド書棚、オートフィードシュレッター、(パソコン等と接続して使用する) ラベルライターは助成対象となるか
- 問53 フォークリフトの特定自主検査料は助成対象となるか
- 問54 CTの撮影を外部に委託していたが、新たにCTを導入することにより、CTの撮影業務等が新たに発生するものの、外部委託のための一連の作業がなくなる場合、助成対象となるか

【V 見積もり】 - 46 -

- 問1 専門家の謝金「1回あたり12,000円」とあるが、「1回」というのは「1日」あたりという理解で良いか
- 問2 相見積もりを取った場合、一番低い金額のものを選ばなければならないのか
- 問3 中古の機械を購入する場合、見積書はどうしたらよいか
- 問4 ①定価が定められた製品の場合でも相見積もりが必要か
②ソフトウェア会社から相見積もりを取ることが困難な場合について
- 問5 既存のタイムレコーダーに接続するソフトウェアを機能アップ更新する場合、他メーカーでは導入できないなど相見積もりを取れない場合について
- 問6 設備機器の導入費用に関し、助成限度額超えが明らかな場合でも相見積もりをとらなければならないのか
- 問7 専門家の謝金は12,000円以下なら相見積もり不要だが、一般物品購入の場合は同額以下でも必要か
- 問8 申請マニュアル「交付申請時の提出書類一覧」において、見積書欄に※印で「見積書発行を受けることができない場合～」とあるが、どういった場合を想定しているのか
- 問9 就業規則作成、36協定作成・届出、コンサルティングの相見積もりは、行政書士のものでよいか
- 問10 同一の弁護士事務所所属の代表パートナー弁護士とパートナー弁護士の見積もりは適正か

- 問11 見積書は海外企業のもの（見積書も外国語）でもよいか
 問12 インターネットを利用して徴した見積書の有効期限等について

【VI その他】 - 48 -

- 問1 改善事業の途中で社名変更の可能性がある場合に必要な手続きについて
 問2 事業場移転時と同時期の機器の購入、改良等であっても助成対象になるか
 問3 機械装置等購入費が高額なのでローンを組んで支払う場合の助成対象となる経費について
 問4 助成金を受給した場合、寄付行為を行うことについて
 問5 「提出代行者・事務代理者」欄に改善事業の受託者である社労士が記載されていた場合の対応について
 問6 親族経営する会社は、不支給要件「一方が他方の経営を実質的に支配している」に該当するか
 問7 同一グループの法人は、不支給要件「一方が他方の経営を実質的に支配している」に該当するか
 問8 対象商品が同一グループの法人でしか取り扱っていない場合について
 問9 申請事業主の代表者（又は役員）が自ら代表（又は役員）を務める別法人は改善事業を受託できるか
 問10 提出代行者が成果目標で定める事業（例：就業規則の作成・変更）を受託したが、当該事業を改善事業として助成対象経費に計上しない場合の取扱いについて
 問11 フランチャイズ店舗のフランチャイジーが申請者で改善事業受託者がフランチャイザーである場合、いわゆる自己取引に該当するか

【I 申請事業主の要件等】

No.	問い合わせ内容	回答
I-1	NPO 法人は支給対象となるか。 資本金・出資金の該当がなくとも全体労働者数が該当すれば対象となり得るか。	支給要領第1の1に定める要件を満たす事業主が対象となる。なお、「資本金又は出資」の概念がない場合、「常時使用する労働者の数」のみで判断することになる。
I-2	医療法人、社会福祉法人が中小企業に該当するかの判断にあたって、基本金を資本金とみなしてよいか。	基本金は資本金には該当しない。なお、「資本金又は出資」の概念がない場合、「常時使用する労働者の数」のみで判断すること。 また、医療法人については出資持分の有無について確認が必要であることに留意すること。
I-3	「常時使用する労働者」の定義如何。	「常時使用する労働者の数」については、労働保険の常時使用労働者数で使用している数に準拠して記入すること。 なお、従前より、常態として使用する短時間労働者（パート労働者等）も常時使用する労働者数に含めることとしている。
I-4	交付決定後に常時使用する労働者の増加により対象事業主でなくなる可能性があるが申請できるか。	支給対象の要件から外れるのが事業実施予定期間終了後であれば支給対象となるので、申請できる。ただし、支給申請時に要件を満たさなくなった場合には助成金を支給できない。
I-5	A社とB社は事業主及び所在地が同じであるが、別会社である。A社、B社それぞれ申請できるか。	一般的に、A、Bが別法人であれば助成対象となり得るが、お尋ねのようなケースの場合、A、Bの業務実態の精査を要する。
I-6	A社とB社は本社所在地が同じであり、代表者は異なるものの、取締役が重複している（例：A社の代表取締役X、取締役Yであり、B社の代表取締役Z、取締役X、Yであるような場合）。この場合、Q&A I-5と同様、A、Bの業務実態の精査を要するか。	代表者が異なっても、取締役等の役員が重複している場合には、業務実態が渾然一体となっていることが推測されることから、業務実態の精査を要する。
I-7	同じ代表者が、3事業主分（法人1、個人事業主2）申請をしているが、個人事業主2については、事業内容は別であるが、労働保険番号は、個人事業主2は別番号を取得している。この場合において、個人事業主2は、本助成金を別事業主として申請できるのか。	支給要領第1の1のなお書きに「支給は1事業主1回に限る。」としており、本件の個人事業主2分のうち、1事業主分は、支給対象とならない。
I-8	① 交付申請時に個人事業であったが、交付決定前に事業を法人化した。申請事業主は個人事業主であるにもかかわらず、法人に対して交付決定できるか。 ② 交付決定時には個人事業であったが、支給申請時には事業を法人化しており、法人を申請事業主として支給申請がなされた。個人事業主あてに交付決定を行っているにもかかわらず、法人に対して支給決定できるか。	①及び②いずれも、労働者の権利義務関係が引き継がれているなど実態として同一事業主といえる場合は、交付決定、支給決定が可能である。

No.	問い合わせ内容	回答
I-9	登記上の本社がA県にあるが、A県にいるのは事務員1人のみで、事業実態はB県にある会社がB県で申請を考えている。本社所在地の労働局への申請が原則だと思うが、このように事業実態が他県にある場合にはそちらで申請可能か。	支給対象となるのは事業場単位ではなく中小事業主であるため、原則として本社の所在地管轄の労働局に提出が必要であるが、実質上の本社が他県にあり、申請後のフォローアップなどで支障を来す場合などは、この限りではない。
I-10	申請予定事業主はA県に本社がある美容関係の合同会社であるが、A県には役員しかおらず労働保険番号がない。B県には1店舗あり労働者が2名おり労働保険番号がある。この場合、A労働局とB労働局のどちらに交付申請書を提出すべきか。なお、B県の店舗には一般従業員しかおらず、助成金の問い合わせはA県にいる役員しかわからないとのことである。	原則として本社の所在地管轄の労働局に申請することとなるが、成果目標の達成状況や改善事業の取組結果の確認などの実務を考慮し、対象事業場の所在地管轄の労働局に申請することとしても差し支えない。
I-11	他コースとの併給について、同一年度は併給できないということは、異なる年度であれば併給できるということか。	貴見のとおり。例えば昨年度、勤務間インターバル導入コースを受給した事業主が、今年度、労働時間短縮・年休促進支援コースを受給することは可能。ただし、各コースの受給は1事業主1回までとなる。なお、時短・年休コースでは、成果目標が異なる場合は、異なる年度であれば併給可能である。
I-12	中小企業庁が行っている「中小企業投資促進税制」の対象となる機器を導入した場合、労働者の労働能率も向上する。この場合、税制措置を受け、かつ、働き方改革推進支援助成金（労働能率の増進に資する設備・機器等の導入として）の支給の対象となるのか。	国又は地方公共団体から他の補助金（間接補助金を含む）の交付を受けている場合、当助成金の支給を受けることはできないが（支給要領第5）、税制措置を受けている場合に当助成金の支給を妨げる規定は設けていない。
I-13	機械の導入について、令和4年度に県の補助金の支給を受けている場合、同機械について、労働能率の増進のためとして、令和5年度に働き方改革推進助成金の申請をした場合、支給対象となるか。	県の補助金については、同一年度に支給されたものではないが、措置内容として同一の機械の購入に対する補助であるところ、「同一措置内容」に対するものであり、県の補助金の趣旨・目的が異なるものであったとしても、当該県の補助金が当方の助成金の改善事業（機器等の購入等）に対して補助を行う場合には、調整の対象となり、支給対象とはならない。
I-14	申請事業主A社（3～4名）が半年前に別企業B社（10名程度）を買収している場合について、 ①過年度の実績はどのように判断されるか。 ②業種はどのように判断されるか（買収した企業の業種になるのか）。 ③就業規則を旧A社分と旧B社分の2種類変更する必要がある場合、いずれも対象となるか。	① 「事業譲渡又は合併を行うに当たって会社が留意すべき事項に関する指針」に留意し、承継された労働条件を確認し、B社の労働者について、A社へ年休等の権利関係が引き継がれているのであれば、B社の昨年の実績を集計に含めて差し支えないが、権利関係が引き継がれず、新たに雇い入れられたような場合は、過年度の実績に含まれない。 ②主たる事業として営む事業で判断される（中小企業基本法第2条参照）。 ③買収した時点での就業規則の提出を求めるとともに、事業実施後の就業規則の提出を求めること。

No.	問い合わせ内容	回答
		<p>就業規則等の作成・変更について上限額が設定されているが、作成・変更の数についての制限はないため、必要と認められる作成・変更であればいずれも対象となる。</p>
I-15	<p>申請予定の企業は大企業の子会社であり、親会社と当該中小企業の社長は同一人物である。この場合、助成対象となるか。</p>	<p>大企業である親会社から出資を受けている、いわゆる「みなし大企業」について、中小企業基本法上は特に規定はないが、個別の中小企業立法又は制度の運用基準により中小企業にはならないことがあるとされている（中小企業庁 HP 参照）。</p> <p>本助成金においては、「みなし大企業」を対象から外す規定を設けていないため、支給要領第1の1に定める支給対象事業主の要件を満たせば、支給対象となる。</p>
I-16	<p>①労働者が外部からの出向者のみの企業は助成対象となるか。 ②労働者数について、在籍出向で出向元、出向先両方に籍がある場合、どちらで計上すればよいか。</p>	<p>①外部からの出向者についても本助成金の対象であり、労働者が外部からの出向者のみであることをもって本助成金の助成対象外となるものでない。</p> <p>②「常時使用する労働者の数」については、労働保険の常時使用労働者数で使用している数に準拠して記入することとなるが、労災保険（使用する労働者の全てが対象者）の場合、出向労働者については、「出向労働者が、出向先事業組織に組み入れられ、出向先事業主の指揮監督を受けて労働に従事する場合は、出向元で支払われている賃金も出向先で支払われている賃金に含めて出向先の対象労働者として適用」することとなっているので、在籍出向の場合も、出向先の使用労働者としてのみカウントすることとなる。</p>
I-17	<p>支給要領第2の2（不支給等要件）の「労働保険料」に「延滞金」は含まれるか。</p>	<p>雇用関係助成金の共通要領疑義解釈集において、「労働保険料」は労働保険の保険料の徴収等に関する法律第10条に規定する労働保険料をいい、同法第21条に規定する追徴金や同法第28条に規定する延滞金は含まれないとする解釈が示されているため、含まれない。</p>
I-18	<p>支給要領第1の1の(2)における、「出資金の額又は出資の総額」の中に、地方公共団体が拠出した「出捐金（しゅつえんきん）」は、含まれるのか。（申請者は公益財団法人）</p>	<p>出捐金は、従来は地方自治法上（昭和38.12.19自治省通知）「出資による権利」の範囲を広く解して公有財産として扱われており、財産の帰属は公益財団法人にあるとの解釈が認められる。</p> <p>つまり、寄付金という解釈になることから、「出資の総額」に含まれる。</p>
I-19	<p>監督署への届出義務のない常時10人未満の労働者を使用する事業場について、時季指定等について記載されている就業規則を整備している事業場の場合、就業規則が整備されていれば支給対象事業主要件を満たすのか。それとも、就業規則の整</p>	<p>常時10人未満の労働者を使用する事業場について、時季指定等について記載されている就業規則を整備している事業場であれば、その写しを提出することで差し支えないものとする。</p>

No.	問い合わせ内容	回答
	備をしても、10 人未満の労働者を使用する事業場は「有給休暇管理簿」の作成をしていなければ支給対象事業主要件は満たさないのか。	
I-20	常時 10 人未満の労働者を使用する事業場の場合、年次有給休暇が 10 日以上付与されている者の年次有給休暇管理簿を提出させることとしているが、労働者全員が発給日数 10 日未満の場合は提出は不要となるか。	年次有給休暇 10 日以上与えられた労働者が不在であり、記載する事項がない場合でも、労働基準法施行規則第 24 条の 7 に基づく「時季、日数及び基準日」欄が設けられている年次有給休暇管理簿の提出が必要である。
I-21	労働基準法第 39 条第 7 項の有給休暇について、正社員以外の就業規則が無い場合の取り扱いについて如何。 就業規則について①正社員以外のパート等については、「別に定める」としておきながら作成していない場合、あるいは②正社員以外のパート等については、労使で交わす労働条件通知書にて定めるとしている場合、正社員以外のパート等について、別途、就業規則を作成及び届出されないと事業主要件を満たしていない、と判断されるのか。	労働者数 10 人以上の事業場においては、正社員以外のパート等についても就業規則の作成が必要であり、当該就業規則にも労働基準法 39 条 7 項に基づく規定が必要である。

【Ⅱ 事業実施期間、成果目標等】

No.	問い合わせ内容	回答
Ⅱ-1	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」の1の(2)「労働時間等に関する個々の苦情、意見及び要望を受け付けるための担当者の選任」について、代表取締役自身が担当することも可能か。	代表取締役自身が担当することで差し支えない。
Ⅱ-2	事業の実施（労務管理用機器の導入）が予定より1ヶ月ずれ込んだ場合、事業実施予定期間をどうすればよいか。様式第4号の「計画変更申請書」により、変更すればよいのか。	事業内容に変更が生じた場合には、原則として様式4号（変更申請書）の提出が必要である。ただし、軽微な変更の場合には変更申請書を要しない（交付要綱第9条）。労務管理用機器の導入が1ヶ月ずれ込む場合であっても、事業内容や事業実施予定期間に変更が生じないのであれば、軽微な変更と取り扱って差し支えない。
Ⅱ-3	当初の計画から設置工事の変更が必要となったため追加費用が発生する場合、交付申請時に見積もりを取って事業を実施している以上、追加費用については助成対象外となるのか。	見積取得時において、当該費用についても見積額に盛り込んでおくべきものについては助成対象外と考える。 なお、事業費が増額され、交付決定額（交付決定通知書に記載した「助成金の額」）を超える金額の支給を受けたい場合は、変更申請が必要。
Ⅱ-4	各要領とも支給申請書の提出について「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～」とあるが、事業実施計画において指定した事業実施予定期間よりも早期に事業が終了した際は、その日から支給申請可能としてよろしいか。また、軽微な変更とし事業実施計画変更申請書も不要と解してよろしいか。	申請事業主が指定した事業実施予定期間中であっても、「事業が終了したとき」は、すぐに支給申請手続に入っても差し支えない。また、変更申請も不要である。
Ⅱ-5	交付申請時の労働者数が30人の場合、労働者が1人でも増加したら補助率が4分の3に下がるが、どの時点での労働者数を用いて補助率の判定をすべきか。	交付申請時点での労働者数で判断する。
Ⅱ-6	労働者に対する事業実施計画の周知方法について、助成対象の費用額や助成金申請額については、従業員に明らかにしたくないため周知資料から外して良いか。	事業経費や助成額については、改善事業の規模感を把握する一助となり、事業実施計画の重要な要素であるため、原則、周知内容に含めるべき要素と考える。ただし、周知内容に含めないことに合理的な理由があり、改善事業の内容や規模感が十分把握できる内容の周知が行われている場合はこの限りでない。
Ⅱ-7	賃金加算の成果目標を設定した場合における労働者に対する事業実施計画の周知について、対象労働者氏名や各労働者の時給額を含んだ賃上げの実施計画を周知することは、申請事業場内のトラブルを懸念する事業主が出てくるのが想定されるが、別紙2や様式第1号別添（続紙2）「対労働者の賃金引上げ」も周知すべき内容に含まれるのか。	労働者に対する事業実施計画の周知において、様式第1号別添別紙2については、これを周知することにより特定労働者の賃金水準が他の労働者に周知されてしまうので、個人情報保護の観点から、周知内容から除外して差し支えない。 一方、様式第1号別添（続紙2）「対労働者の賃金引上げ」については原則、周知内容に含めるべきものとする。ただし、周知内容に含めないことに特段の事情が認められる場合（例えば、労働者数が少なく、当該部分を周知することにより、別紙2と同様、特定労働者の賃金引上げが他の労働者に知れ渡ってしまう場合など）は、周知内容から除外して差し支えない。

No.	問い合わせ内容	回答
II-8	労働時間等設定改善委員会の開催について、メールにて案を示して、意見聴取を行ったとした実施計画の場合、労働時間等設定改善委員会を開催したものと扱ってよろしいか。	労働時間等設定改善委員会の開催は、実施体制の整備など本助成金の核となる重要な取組であり、確実に議事が行われる必要があるため、例えば、メールによる意見聴取による方法など、「議事が行われた」と認められないような手法の場合は、原則として認められない。 ただし、Web 会議システムを用いた遠隔会議において、出席者がネットワーク上、一堂に会して議事を行うことが担保されるような手法であれば認められる。
II-9	労働時間設定改善委員会等が交付申請時より前には開催されているが、交付決定後、すなわち事業実施予定期間内には1度も行われていない。このような場合であっても、支給対象となるか。	支給対象となる。交付申請に先立って、労使で話し合いを行い、助成金を活用して改善事業を実施すること及び所定の成果目標の実現を目指すことについて予め合意することは有意義であるので、そのような交付申請前の労使の話し合いを行った場合は支給対象となる。

II-① (適用猶予業種等対応コースについて)

No.	問い合わせ内容	回答
II-①-1	成果目標「36 協定の見直し」において、交付申請時に、36 協定様式第9号の4 (令和5年4月1日時点) で届出を行っている事業場について、当該36 協定の内容が以下の場合に申請は可能か。 業種：建設業 有効期間：令和5年4月1日から令和6年3月31日 延長することができる時間数：1 箇月 45 時間、 労働させることができる休日：月4日 休日労働の始業終業の時刻：8時から17時	交付申請時の36 協定様式 (令和5年4月1日時点) における申請の可否については、従来どおり以下の時間数で判断されたい。 ・9号の2で届出を行っている場合は「延長することができる時間数及び休日労働の時間数」 ・9号の4で届出を行っている場合は「延長することができる時間数」 ※9号で届出を行っている場合は、時間外労働の上限が月45時間となるため申請の対象とならない。 本件については、「延長することができる時間数」が1か月60時間を超えていないため、対象とならないこと。
II-①-2	成果目標「36 協定の見直し」において、交付申請時に、36 協定様式第9号の4 (令和5年4月1日時点) で届出を行っており、延長することができる時間数を1か月81時間としている事業場について、支給申請時に再締結された36 協定が以下の場合、支給対象となるか。 業種：建設業 有効期間：令和6年1月1日から令和6年12月31日 延長することができる時間数：1 か月 60 時間 労働させることができる休日：月4日、 休日労働の始業終業の時刻：8時から17時	支給申請時の36 協定様式 (令和5年4月1日時点) における支給対象の該当の有無については、従来どおり以下の時間数で判断されたい。 ・9号で届出を行っている場合は「延長することができる時間数」 ・9号の2で届出を行っている場合は「延長することができる時間数及び休日労働の時間数」 ・9号の4で届出を行っている場合は「延長することができる時間数」 本件については、延長することができる時間数が1か月60時間以下であることから、支給対象となる。
II-①-3	成果目標「36 協定の見直し」において、36 協定の月の時間外・休日労働時間が85時間であり、当該時間を削減することとした場合、例えば病院においては医業に従事する医師に適用される月の時間外・休日労働時間を削減したうえで36 協定の届出を行えばよいか。	当該成果目標については、指定対象事業場における36 協定の時間外・休日労働時間を削減するものであることから、医業に従事する医師に限らず、当該指定対象事業場における全ての労働者に適用される月の時間外・休日労働時間が80時間以下となる必要がある。

No.	問い合わせ内容	回答
II-①-4	賃上げ加算については、病院等については、医師以外の者（看護師、事務職員等）、運送業においては、自動車運転以外の者（事務職員等）のみを対象としたものでもよいか。	病院等については医師以外の者、運送業においては自動車運転以外の者のみを対象として賃上げを行った場合であっても、成果目標の達成となる。
II-①-5	<p>成果目標「週休2日制の推進」において、</p> <p>①交付申請時において、建設現場における作業員の就業規則の所定休日が4週6休であるものの、店社における事務員の所定休日が4週8休の場合、所定休日は4週6休として取り扱ってよいのか。</p> <p>また、支給申請時点において同様の状況であれば、所定休日は4週6休となるのか。</p> <p>②成果目標「週休2日制の推進」を選択する場合で、就業規則に年間の所定休日数が定められており、年間休日数÷(365日÷7)×4で所定休日を算出した場合、小数点以下はどのように取り扱うか。</p> <p>③成果目標「週休2日制の推進」を選択する場合、交付申請時に労働者が10人未満であり、就業規則がない場合、所定休日はどのように確認するか。</p>	<p>① 交付申請時、支給申請時、どちらにおいても、就業規則における、所定休日が最も少ないものを所定休日と取り扱う。</p> <p>② 小数点以下は切り捨てとすること。</p> <p>③ 労働者の労働条件通知書に記載されている所定休日のうち、所定休日数が最も少ない労働者のものを採用すること。</p>
II-①-6	<p>成果目標「週休2日制の推進」において、就業規則では「休日は日曜日、年末年始（12月28日～1月3日）、その他会社が指定する日」と規定しており、所定休日数が明確ではない。</p> <p>また、1年単位の変形労働時間を採用しており、対象期間を令和5年4月1日～令和6年3月31日、所定休日を4週6休（年間休日から算出）としている。</p> <p>この場合に、令和6年4月1日以降の年間の所定休日を4週7休（年間休日から算出）として、就業規則を変更すれば、成果目標の達成としてよいのか。</p>	<p>令和6年4月1日以降の所定休日の変更を規定するものであり、成果目標を達成しているものとして差し支えない。</p> <p>なお、交付要綱第3条第3項（1）②※2のとおり、交付申請後から、事業実施予定期間の終了日まで、就業規則又は労働協約の作成・変更を行い、必要な手続きを経て、施行されていることが必要であること。</p> <p>（参考）1年単位の変形労働時間制については、「労使協定により、変形期間における労働日及び当該労働日毎の労働時間を具体的に定めることを要し、使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更するような制度はこれに該当しない」（平成6年1月4日付け基発第1号、平成11年3月31日付け基発第168号）。</p>
II-①-7	成果目標「医師の働き方改革の推進」において、労働時間の適正な把握を行う際、例えば医療法人において、複数の診療科を有する一の病院のみを運営している場合、一の診療科において既に宿日直について労働基準法施行規則第23条に基づく所轄労働基準監督署長の許可を得ているものの、他の診療科については宿日直許可が未取得である場合については、交付申請を行うことができないのか。	<p>本件のように、交付申請時に、既に宿日直の許可を得ている場合など労働時間の実態把握がなされているとみなされる場合については、支給要領第1の1（3）④に基づき、交付申請を行うことができない。</p> <p>但し、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 複数の診療科を有する病院等において、一の診療科において既に宿日直の許可を得ているものの、他の診療科については宿日直許可が未取得である場合 ・ 許可取得時の勤務態様とは異なる勤務態様が生じている場合 <p>については新たに労働時間の実態把握を行う必要があることから、交付申請を行うことは可能である。</p>

No.	問い合わせ内容	回答
II-①-8	医業に従事する医師が代表者のみであり、医業に従事する医師である労働者が存在しない場合、交付申請を行うことができるか。また、医業に従事する医師が、副業・兼業を行う労働者である場合は、交付申請を行うことができるか。	医業に従事する医師の労働時間の削減等を目的としたコースであることから、対象とならない。なお、副業・兼業を行う医師である労働者が存在する場合は、交付申請を行うことができる。
II-①-9	成果目標「勤務間インターバル制度の導入」において、改善基準告示に基づき8時間の休息期間を与える旨を既に就業規則などに規定している事業主が、（令和4年12月23日の改善基準告示の改正にあわせて）休息期間を9時間以上に変更する場合は、勤務間インターバルの新規導入となるのか時間延長となるのか。	新規導入として差し支えない。
II-①-10	成果目標「勤務間インターバル制度の導入」において、勤務間インターバルを導入する際、改正改善基準告示に即して分割休息について就業規則を定めた場合は、交付要綱別添1の就業規則の規定例と同等以上とはいえないため、成果目標の達成とはならないのか。	当該規定を満たした内容であれば、交付要綱別添1と同等以上と取り扱って差し支えない。

II-② (労働時間短縮・年休促進支援コースについて)

No.	問い合わせ内容	回答
II-②-1	時間単位年休の導入について 労働者10人未満の事業場であるが、就業規則と有給休暇管理簿が提出され、就業規則には時間単位年休にかかる規定はなく労使協定も締結されていなかったが、有給休暇管理簿には時間単位で年次有給休暇を取得している労働者がいることが確認され、実態として労使協定なく時間単位年休制度を運用しており、労働基準法違反の状況であった。 当該事業場は「成果目標に時間単位年休の規定を新たに導入すること」を選択できる事業場に該当するか。	本件のような場合は、実態として当該制度を運用しているものとして、時間単位年休を「新たに導入すること」には該当しないため、当該成果目標の設定は認められない。本件、仮に事業主が労働基準法を遵守し時間単位年休について労使協定等を締結していた場合には支給対象とならないにもかかわらず、本件のような場合に支給対象となることは妥当ではない。

No.	問い合わせ内容	回答
II-②-2	<p>①成果目標「年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入すること」に関して、既に当該制度に係る規定が就業規則にはあるものの、実態として運用されておらず、労使協定もない場合には、成果目標と設定することが可能か。この場合、支給申請時は就業規則の提出は必要なく、労使協定の提出のみでよいか。</p> <p>②また、成果目標「時間単位年休の導入」についても、同様に取り扱ってよいか。</p>	<p>① 計画年休については就業規則への記載が「労働者代表との書面による協定により、各労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して取得させることがある。」(申請マニュアルP5モデル就業規則より)と同程度の記載であり、実際の運用や労使協定の締結がない場合には成果目標とすることは可能である。</p> <p>また、この場合支給申請時は、労使協定の提出のみでよい。</p> <p>② ①と同様であるが、①に加え、支給申請時には、交付要綱別紙の2(2)に記載する、労働者の範囲、時間単位年休の日数、時間単位年休を取得した日の1日の所定労働時間数、1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数及び、時間単位年休1時間当たりの賃金額について、就業規則に明示した上で、所定の手続きを経て施行することが必要であること。</p>
II-②-3	<p>成果目標として「年休の計画的付与の導入」が定められた場合、その付与日数に満たない者については、特別休暇付与等により対応する必要があるのか</p>	<p>要綱別紙1(2)には、「年次有給休暇の付与日数が少ない者の扱い」については記載することとしているため、「年次有給休暇の付与日数が少ない者の扱い」について労使協定に何らかの記載がなされていれば、要綱第3条第3項(2)に定める年次有給休暇の計画的付与の規定を新たに導入したものとして取り扱って差し支えない。</p> <p>(補足)</p> <p>助成金の支給に際し、モデル就業規則の記載どおりに規定することを必須としているものではない。</p> <p>一方、昭和63年12月14日基発第150号、婦発第47号において、「事業場全体の休業による一斉付与の場合には、年休がない労働者や少ない労働者の取り扱いが問題となる。事業場全体の休業による一斉付与の場合には、これらの労働者について特別の休暇を与える、年休の日数を増やす等の措置がとられることが望ましいが、そのような措置を取らずに当該労働者を休業させる場合には、少なくとも26条の規定による休業手当の支払いが必要である。」としていることに留意し、規定の内容を検討されたい。</p>
II-②-4	<p>「36協定の時間外・休日労働時間数の短縮」について、交付申請時点で有効な36協定において、特別条項を設けず、1箇月の延長することができる時間数が45時間、休日労働できる時間数が24時間(労働させることができる法定休日の日数が1か月に3日、労働させることができる時間数が8時間)である場合、1箇月の延長することができる時間数が月60時間を超える時間数を締結・届出している事業主と判断できるか。</p>	<p>II-①-1と同様に考えられたい。</p>

No.	問い合わせ内容	回答
II-② -5	<p>運送業を営む事業主から「月 60 時間を超える 36 協定の時間外・休日労働時間数の縮減」を成果目標とする交付申請があった。</p> <p>当該事業場にはトラック運転手と事務員がおり、トラック運転手が使用する予定の「労働能率の増進に資する設備・機器の導入」を対象事業とするものであったが、36 協定で定める時間外・休日労働時間数はトラック運転手が 45 時間、事務員が 60 時間であり、計画では事務員のみ時間外・休日労働時間数を月 45 時間に縮減するとされていた。</p> <p>当該機器の導入によって、労働能率が増進するのは主にトラック運転手であると考えられるが、事務員のみ時間外・休日労働時間数を縮減することを成果目標として設定することができるか。</p>	<p>要綱・要領では、改善事業の取組内容と成果目標の内容が一致することを要件としていないため、本件のように、当該事業場に労働能率の増進に資する機器を導入し、事業場全体で 60 時間超え時間外労働を 60 時間以下にする場合には支給対象となる。</p>
II-② -6	<p>事業主からの申請時、事業の目的（成果目標）には、「時間単位年休の導入かつ特別休暇の導入」及び「賃金引上げ」が選択されており、これについて交付決定を行ったところ。その後、事業主より、成果目標に「年休の計画的付与の導入」を追加した変更申請書の提出がなされたが、この変更申請は認められるか。</p>	<p>交付要綱第 9 条の第 1 項において、交付決定後事業の内容を変更しようとする場合には、あらかじめ様式第 4 号「働き方改革推進支援助成金事業計画変更申請書」を提出し、承認を受けるとされているおり、様式第 4 号には事業の目的（成果目標）が含まれている。</p> <p>よって、変更内容が成果目標の追加のみである場合であっても、計画変更を認めても差し支えない。</p>
II-② -7	<p>「各成果目標ごと 1 事業主に 1 回に限る」の「各成果目標」の解釈について、以下の場合、「時間単位年休及び特別休暇の導入」の成果目標を設定することは可能か。</p> <p>※時間単位の特別休暇の導入を設定する場合は II-②-8 を参照</p> <p>①過去に「時間単位年休の導入」又は「特別休暇の導入」の成果目標を達成することにより助成金を受給している。</p> <p>②助成金は受給していないものの、 ア 時間単位年休を既に導入している。 イ 時間単位年休は未導入であるが、既に特別休暇を導入している。</p>	<p>①過去に助成金を受給している場合は当該成果目標を<u>設定することができない。</u></p> <p>②ア 時間単位年休を既に導入している場合は当該成果目標を<u>設定することができない。</u> イ 既に導入している特別休暇と別の特別休暇を導入する場合は、当該成果目標を<u>設定することができる。</u></p>

No.	問い合わせ内容	回答
II-②-8	<p>成果目標「時間単位年休及び特別休暇の導入」について、「特別休暇の導入」として「時間単位の特別休暇」の導入を予定しているが、以下の場合に当該成果目標を設定することは可能か。</p> <p>①過去に「時間単位年休の導入」又は「特別休暇の導入」の成果目標を達成することにより助成金を受給している。</p> <p>②助成金は受給していないものの、 ア 時間単位年休（取得可能な日数が年5日）を既に導入している。 イ 時間単位年休（取得可能な日数が年5日未満）を既に導入している。 ウ 時間単位年休は未導入であるが、既に1日単位で取得できる特別休暇を導入している。 エ 時間単位年休は未導入であるが、既に時間単位で取得できる特別休暇を導入している。</p>	<p>①過去に助成金を受給している場合は当該成果目標を<u>設定することができない。</u></p> <p>②ア 時間単位年休を既に導入している場合は当該成果目標を<u>設定することができない。</u> イ 当該成果目標を<u>設定することができる。</u>但し、成果目標の達成のためには、時間単位年休の取得可能な日数を年5日とする必要がある。 ウ 当該成果目標を<u>設定することができる。</u>なお、例えば1日単位で取得できる病気休暇を既に導入している場合に、時間単位で取得できる病気休暇を導入することを成果目標として設定することもできる。 エ 既に時間単位で取得できる特別休暇を導入している場合は、当該成果目標を<u>設定することができない。</u></p>
II-②-9	<p>既に病気休暇（1日単位）を導入済みの事業場が、当該病気休暇を時間単位で取得可能とする場合は制度の新設に当たり成果目標になり得るとのことだが、この場合就業規則に「1日又は時間単位で取得できる」と追記することで要件を満たすのか、あるいは、「病気休暇（1日単位）」、「病気休暇（時間単位）」とあえて制度を分けて新設する必要があるのか。</p>	<p>制度を分けて記載する必要はないが、要綱別紙の3（2）に沿って就業規則に規定する必要があること。</p>
II-②-10	<p>すでに時間単位の病気休暇を導入済みの事業場が、時間単位のボランティア休暇又は利用目的を限定しない時間単位の特別休暇を導入するため、「時間単位の特別休暇の導入」を成果目標として設定できるか。</p>	<p>時間単位の病気休暇を導入している場合は、すでに「時間単位の特別休暇」を導入しているため、「時間単位の特別休暇の導入」を成果目標として設定することはできない。</p>
II-②-11	<p>特別休暇導入の成果目標に取り組む場合、年次有給休暇の未消化分で時効消滅する日数が生じる場合、当該日数分を病気休暇として付与する、というような内容の規定は問題ないか。</p>	<p>特別休暇については、法定の年次有給休暇とは別個独立して規定いただく必要があり、年次有給休暇の取得状況に応じて特別休暇が付与されるかどうか決まるといのは、本助成金において求めている特別休暇の趣旨に反するため、認められない。</p>

No.	問い合わせ内容	回答
II-②-12	<p>①R2年度、職場意識改善特例コースで新型コロナウイルス感染症対応のための休暇（無給）を導入した事業主において、今年度、労働時間短縮・年休促進支援コースで当該休暇を無給から有給に変更する場合は対象になるか。</p> <p>②R2年度、A事業場のみを対象事業場として職場意識改善特例コースを利用して新型コロナウイルス感染症に関する休暇制度（有給であり、A事業場のみ適用される就業規則に規定したもの。）を導入した事業者が、今年度、B事業場のみを指定対象事業場として同休暇制度を導入する（有給であり、B事業場のみ適用される就業規則に規定するもの。）ことは支給対象となるか。</p> <p>③新型コロナウイルス感染症に関する休暇について、交付要綱別紙にて（1）から（3）までの例が規定されているが、このうちR2年度、職場意識改善特例コースで無給の（1）を導入した事業場が、今年度、有給の（2）を導入することは助成対象になるか。</p>	<p>①特別休暇の成果目標は、原則として「新規導入」のみであるが、コロナ休暇について、無給を有給とする場合には、休暇規定の主要となる事項を改正するものであり、単なる「変更」ではなく、新たな導入と考えて差し支えない。（コロナ休暇以外の特別休暇についても同様。）</p> <p>②本ケースは、B事業場の就業規則に新たに規定を設けることになることから、新規導入と考えられ、支給対象と考えられたい。そのほか、本ケースとは別に、特別休暇が付与される対象者の範囲を拡大する場合において、例えば、これまで事業場の正規職員のみ付与されていた特別休暇を同事業場の非正規職員にも拡大するといった場合についても、非正規職員の就業規則に新たに規定を設けることになり、新規導入と考えられることから、支給対象と考えられたい。</p> <p>③今回導入する（2）のみならず、R2年度に導入した（1）も併せて、新型コロナウイルス感染症に関する休暇規定自体を有給にする場合は、上記①と同様、休暇規定の主要となる事項を改正するものであり、新たな導入と考えられ対象となるが、単に有給の（2）を追加することのみは対象外である。</p>
II-②-13	<p>①コロナ対応休暇、不妊治療に関する休暇及び時間単位の特別休暇の規定例（交付要綱）について、「当該休暇で取得できる日数」については、「必要と認められる日数」とあるが、例えば「10日を限度とする」等、上限を設定して規定することは可能か。</p> <p>②特別休暇制度を新たに導入する場合、取得単位や取得時期に制限を設けることも差し支えないか。</p>	<p>①上限を設定する場合は、労使で適切に話し合いを行い、取得制限の内容や必要性、特別休暇を設ける趣旨等について協議を行い、定めることが望ましい。なお、時間単位の特別休暇は少なくとも1日以上は取得できる規定とすること。</p> <p>②取得時期に制限を設けることは問題ない。なお、取得単位が時間である場合は、時間単位の特別休暇として取り扱うこと。</p>
II-②-14	<p>以下の特別休暇規定は、助成対象となるか。</p> <p>① 正社員のみ特別休暇を認める、特定の部署の労働者のみ特別休暇を認める等、労働者の雇用形態や所属部署によって取得を制限する定め</p> <p>② 特別休暇の取得が事業の正常な運営を妨げる場合に、年次有給休暇に準じて時季変更権を行使する旨の定め</p> <p>③ 特別休暇の申請を受けて、使用者が取得可否を任意に決定することができる定め</p>	<p>①正社員のみ特別休暇を設ける場合等の対応が、同一労働同一賃金ガイドラインに反することが明らかであると認められる場合には、助成対象外である。</p> <p>②年次有給休暇に準じて時季変更権を行使することは認められる。</p> <p>③使用者が取得可否を任意に決定することができる定めを置いた場合には、労働契約上特別休暇を付与すべき具体的義務が発生せず、任意に全ての申請を否認することも可能となることから、特別休暇を導入したものとは認められない。なお、特別休暇の使用者の任意によらない客観的な基準であれば、特別休暇取得に一定の要件を定めることも差し支えない。</p>
II-②-15	<p>教育訓練休暇の導入にあたり、「業務に必要な職業能力の習得のため」と休暇の要件を限定した場合でも本助成金の対象となるか。</p>	<p>支給対象とならない。</p>

No.	問い合わせ内容	回答
II-②-16	就業規則に、「ボランティア休暇中は、年次有給休暇を取得した場合に支給される賃金を支給する。ただし、ボランティア先で報酬又は手当が支給される場合は、調整を行う。」との定めが置かれている場合、成果目標達成と認められるか。	調整の結果、年次有給休暇を取得した場合の賃金を下回らない場合は、成果目標達成と認められる。
II-②-17	「その他特に配慮を必要とする労働者のための休暇」として「新型コロナウイルス感染症対応のため休暇が必要となる者」、「不妊治療を行うものなど特に配慮を必要とする労働者のために付与される休暇」以外で支給対象となる休暇規定はあるのか。	「新型コロナウイルス感染症対応のため休暇」、「不妊治療のための休暇」、「時間単位の特別休暇」以外の特別休暇については対象外である。
II-②-18	「不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入」をして、実際に不妊治療のための特別休暇を利用した場合、働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）と両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）は、両方の助成金とも受給できるか。	働き方改革推進支援助成金については、両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）との併給は可能である。

II-③（勤務間インターバル導入コースについて）

No.	問い合わせ内容	回答
II-③-1	対象事業主の要件として、「原則として、過去2年間に月45時間を超える時間外労働の実態があること。」とあるが、過去2年間において、ひとりひと月でも確認できれば実態があると判断してよろしいか。	貴見のとおり。
II-③-2	過去2年間に月45時間を超える時間外労働が発生していたにもかかわらず、その当時、 ①有効な特別条項付36協定の届出が漏れていた場合 ②特別条項の限度時間超の時間外労働させていた場合 など、労基法違反が確認された場合は支給対象外となるのか。	①、②の状態となっていた場合はいずれも労基法違反であるが、不支給等要件（支給要領第2の2(1)④）に該当するとまではいえない。 この場合、交付決定時までには法違反が是正されている場合は、支給対象となり得る。
II-③-3	過去2年間に月45時間を超える時間外労働に該当する証明は、対象事業場の労働者のうち、今後インターバルを対象としない人でもよいか（パート、退職者など）	対象事業場に45時間を超える時間外労働を行った労働者がいれば、当該労働者が導入されるインターバルの対象とならない場合でも、要件は満たすこととして取り扱って差し支えない。

No.	問い合わせ内容	回答
II-③-4	<p>支給要領第1の1(5)「①交付申請時点において勤務形態等の関係で9時間以上の勤務間インターバルが確保できていない事実が認められる場合」の解釈について、交付申請書の添付資料から、こうした事実が1度でも認められる場合は、インターバルが確保できていない実態があると判断し、助成金の対象外と判断されるのか。</p> <p>また、「勤務形態等」については、突発的な事情による対応も含まれると考えてよいか。</p>	<p>当該部分は、残業は少ないものの、交替制勤務のシフトの関係から次の勤務までの時間が9時間以上確保できない場合を主として想定しており、勤務形態等の構造的な問題によらない、例えば、災害その他避けることができない場合等の突発的な事情によるものは、これに該当しない。(※一度、二度といった頻度の観点ではなく、勤務形態等の構造的な問題であるか否かの観点で判断されたい。)</p>
II-③-5	<p>ある事業場の調理部門のみフレックスタイム制を導入しており、9時間以上の勤務間インターバルを確保できていない事実があった場合は、月45時間の時間外労働が過去2年間になかったとしても、Q & AのII-③問4と同様に、「勤務形態の関係で確保できない事実が認められる場合」とみなしてよろしいのでしょうか。</p>	<p>勤務間インターバル制度については、例外事由を設けることができ、その例外事由として、「納期の逼迫、取引先の事情による納期前倒しに対応する業務」などが想定されている。</p> <p>(詳細については「労働時間等設定改善法 労働時間等見直しガイドラインについて」を参照のこと。)</p> <p>勤務間インターバルが確保できない事情が、上記の例外事由の範囲内のものであれば、「勤務間インターバルが確保できていない事実が認められる場合」には該当しない。</p>
II-③-6	<p>36協定(特別条項)における「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」として、「③就業から始業までの8時間以上の休息時間の確保(勤務間インターバル)」を実施している場合、「既に9時間未満の勤務間インターバルの導入している」といえるか。</p>	<p>36協定における「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」は、あくまで時間外労働が月45時間を超えた労働者に対して、措置を講じる(時間外労働が月45時間未満であれば、当該措置は図られなくても問題無い)というものであることから、当該措置の実施とにより、本助成金における勤務間インターバル制度を導入の判断とは別のものであり、支給対象になりうること。</p>
II-③-7	<p>勤務間インターバル導入コースにおける派遣労働者の位置付けについて</p> <p>同コースでは、成果目標として「事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象とする勤務間インターバル」を導入等する必要があるが、派遣労働者は「事業場に所属する労働者」に入るか。</p>	<p>①派遣元が申請を行う場合</p> <p>派遣労働者の就業場所は派遣元事業場ではないので、派遣元は派遣労働者を除外して申請することができる。</p> <p>なお、派遣元は派遣労働者を対象に含めて申請し、過半数の分子に派遣労働者をカウントすることも可能であるが、その場合には当該派遣労働者に係る就業規則(これは専ら派遣元が策定する)あるいは労働協約(これも専ら派遣元と組合との間で締結する)においてインターバルについて規定する必要がある。</p> <p>②派遣先が申請を行う場合</p> <p>派遣先事業場は派遣労働者を除外する形で申請することはできない。</p> <p>当該派遣労働者を過半数の分子にカウントしようとする場合には、当該派遣労働者に係る就業規則あるいは労働協約は派遣元のみが策定あるいは締結できるので、派遣先は派遣元に、当該就業規則あるいは労働協約にインターバルについて規定するよう要請する必要がある。</p>
II-③-8	<p>支給申請時に提出が必要となる「勤務間インターバル導入後の休息時間数の状況を確認ができる書類」の対象期間は、いつからいつまでか。</p>	<p>インターバルの施行日から支給申請日の前日までである。</p>

No.	問い合わせ内容	回答
II-③ -9	不支給要件「交付要綱第3条第3項の成果目標について、就業規則又は労働協約等で定めた休憩時間数を超えて労働させた場合」について、支給申請時には対象労働者全員分の賃金台帳・タイムカード等の提出が必要か。	原則として対象事業場の対象労働者の全てについて確認が必要である。ただし、対象労働者の人数が多い場合には数名を無作為抽出して、そのインターバルの状況を確認するという方法も考えられる。

II-④ (労働時間適正管理推進コースについて)

No.	問い合わせ内容	回答
II-④ -1	統合管理 IT システムとは具体的にどのようなものが想定されるのか。 ①1つのソフト等で、勤怠管理と賃金計算・賃金台帳管理等がすべてできるもの ②勤怠管理ソフト、賃金計算ソフト等、それぞれ独立した複数のソフトを API 連携 (Application Programming Interface : ソフトウェアの機能を共有できる仕組み) させることにより、その間のデータ移行を自動化し、一体的に管理ができるもの ③勤怠管理ソフト等上のデータを CSV ファイルで取り出し、賃金計算ソフト等に取り込む作業を経て、一体的に管理ができるもの ④主に②③の様式を事業主と社労士事務所間で行うもの (事業主の下で勤怠管理を実施後、そのデータを社労士へ送り、賃金計算ソフト等を使って賃金計算ほか管理を行うもの)	①②は対象となる。③については、勤怠管理ソフトと賃金計算ソフトの間のデータ移行が自動化されていないのであれば、該当しない。④については、事業主と社労士事務所間で行うことから対象外。
II-④ -2	勤怠管理システムと給与システムはそれぞれ揃っているが連動されていない場合は、連動するためのみのシステムや機器を導入するだけでも対象となるか。また、リンクさせるための設定費用は対象経費となるか また、システム間では API 連携ができないため、RPA化 (開発または業者依頼) して、自動連携させるようにすることは、助成対象となるか。	既存の勤怠管理システムと既存の給与システムを新たにリンク (API 連携等) させる場合でも対象と認められる。また、リンクさせるためには両システムのリンクは何らかのソフトウェアが必要であるが、当該ソフトウェアの導入は「労務管理用ソフトウェアの導入事業」に該当すると考えられるので、「機械装置等購入費」あるいは「借損料」として支給対象となる。 また、RPA化によって両システム間のデータの移行が自動化されるのであれば助成対象となりうる。
II-④ -3	正規労働者と非正規労働者 (パート・アルバイト等) を雇用しているが、非正規労働者は短時間で短期雇用等で入れ替わりが激しいため、新たに導入する統合管理 IT システムは正規労働者のみの使用を考えている。この一部の労働者のみ統合管理 IT システムを使用する場合であっても本助成金の支給対象となると考えてよろしいか。	正社員のみを対象とした統合管理 IT システムの導入は可能である。 ただし、交付要綱3条3項の成果目標 (2) 及び (3) については、非正規労働者も含む全労働者を対象として実施される必要である。
II-④ -4	昨年度、改善事業の受託者が申請事業主、申請代理人、提出代行者または事務代理者である場合は、不支給となる旨新たに要件設定されたが、労働時間適正把握ガイドラインに係る研修を改善事業の内容としない場合に、代行者等が当該研修の受託者となることは認められるか。	労働時間適正把握ガイドラインに係る研修を助成対象の改善事業としない場合には、代行者等が当該研修の受託者となることも差し支えない。

No.	問い合わせ内容	回答
II-④-5	適正把握ガイドラインに係る研修は実施しているものの、その受講者は、労働者22名のうち2名のみである。この場合に成果目標を達成していると認められるか。 また、事業実施予定期間が経過済みの場合、補正は可能か。	事業場の大部分の労働者が参加していれば、研修の実施として認めることができるが、22名のうちの2名のみである場合は成果目標を達成していると認めることはできない。 ただし、事業実施予定期間が経過済みの場合、支給要領の第3の2(2)①により、追加の研修を実施のうえ、補正を求めることで支給対象と認めうる可以考虑。
II-④-6	労働時間適正管理推進コースの成果目標においては、「全ての対象事業場において、新たに勤怠（労働時間）管理と賃金計算等をリンクさせ、賃金台帳等を作成・管理・保存できるような統合管理ITシステム（※）を用いた労働時間管理方法を採用すること」が要件となっているが、勤怠管理システムの導入に要した経費について、助成対象経費に含めて申請を行うことが必須となるか。	勤怠管理システムの導入は成果目標であり、改善事業とすることを必須の要件とはしていないので、必ずしも改善事業に含める必要はなく、その場合、対象経費に含めて申請を行う必要はない。
II-④-7	①「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」については、「労働能率の増進に資する設備・機器」と区別して記載されているため、「労働能率増進効果」の疎明はなくとも助成対象として認められるか。 ②事業主のみが労務管理を行っており、現行は手書きの労働時間記録を整理して管理する必要があるところ、労務管理用ソフトウェアを導入し効率化するというように、「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」利用主体が事業主であっても助成対象として認められるか。	①について 労働能率増進に資する設備・機器等の代表例として要綱第3条1項(2)に記載されているものであるが、労働能率増進効果に係る疎明は必要である ②について QAのIV-③41にあるように機器の利用主体は問われないがそれによって労働者が担当する業務の作業時間が縮減される必要がある。

II-⑤（賃上げ加算について）

No.	問い合わせ内容	回答
II-⑤-1	①最低賃金の改定時期に引上げても良いか。 ②会社の定期昇給の時期に引上げても良いか。 ③固定給の引き上げでなく、手当の引き上げ（又は新設）によるものでも良いのか。	①、②ともに事業実施期間中に就業規則の作成、変更を行い、必要な手続きを経て施行されていれば問題ない。（定期昇給時期が現在の就業規則に既に規定されている場合は、就業規則の変更が伴わないので不可。） ①については貴見のとおり。
II-⑤-2	勤務間インターバル導入に加えて、賃金引上げについても取り組みたいと考えているが、賃金引上げに係る対象労働者は、勤務間インターバルの対象労働者と異なっても良いのか。	貴見のとおり。
II-⑤-3	賃金引上げにかかる加算部分と他助成金（業務改善助成金、キャリアアップ助成金、人材確保等支援助成金）との併給調整の対象となるのか。	賃金引上げにかかる加算は、改善事業の措置に基づいて支給される本体部分の助成とは異なり、あくまで助成対象額（枠）の上積みとして助成されるものであることから、本件場合は併給調整の対象とならない。

No.	問い合わせ内容	回答
II-⑤-4	就業規則に「賃金額を改定した後6ヶ月間のみ賃金引上げを行うものとする」旨の規定を就業規則に設けた場合でも、成果目標達成とみなすことができるか。	賃金加算要件を設けた趣旨は、生産性を向上した結果、労働時間の短縮が図られ、労働者の手取りが減少してしまうことが考えられることから、生産性向上の取組にあわせて労働者の賃金改善を行ってもらうためのものである。そのため、一定期間だけの賃金引き上げは、当該趣旨にそぐわないものと考えられることから、成果目標の達成とは認められない。
II-⑤-5	労働条件の変更を所定労働時間の短縮のみとすることによる賃上げは認められるか。 以下、具体例 ・基本給20万円、所定労働日は月20日 ・1日の所定労働時間8時間(時間単価1250円)→6時間(時間単価1666円)に変更 ・賃上げ率としては5%以上UP	所定労働時間の短縮によるものであっても、所定の計算方式(最低賃金計算準拠)により算出した時間給が引き上げられるのであれば、賃金引上げとして認められる。
II-⑤-6	「賃金引上げの達成時の加算額」の考え方に関して、対象労働者の賃金に「歩合給」が含まれている場合の引き上げ率の判断はどのように行うべきか。 「最低賃金の計算の方法で時間給を算出する」ということであるが、交付申請の段階での「現状の賃金額」と「引き上げ(予定)額」、支給申請時の段階での「引き上げ後の賃金額」、様式第9号の2の「対象期間中(改定後の賃金支払い日から6か月間)の賃金額」について、それぞれの時期の直近の1月分の賃金額で判断すべきか。	歩合給の算出方法については、業務改善助成金のQ&A問8にあるとおりに取り扱われたい。(引き上げ前の賃金額は、直近1年間の歩合給合計額をその間の総実労働時間で除して求めることとなるが、引き上げ後の賃金が3%あるいは5%上がったかどうかを確認する段階では、支払い月の歩合給の総額をその月の総労働時間で除した額を、引き上げ前の賃金額と比較することとなる。)また、歩合給に毎月変動がある場合、少なくとも6月間どの月も3又は5%以上賃金が上がっていないと成果目標未達成になるので、その点にご留意されたい。
II-⑤-7	交付申請時点における賃金額1041円を、10月1日に1073円(3%以上アップ)とする予定であるが、10月6日以降は県の最低賃金が1072円となることが決定されていたとしても、3%以上の賃金引上げと認めることができるか。 また、賃金引き上げ予定日が10月15日(最低賃金発行日以降)の場合でも1073円の引き上げでよいか。	賃金アップ率については、交付申請時点における賃金額と引き上げ後の賃金額を比較すればよい。本件の場合、交付申請時点の賃金は時給1041円であり、引上げ日以降は1073円であるので、3%以上の賃金引上げと認めることができる。賃金引き上げ予定日が最低賃金発行日以降の場合は、申請事業主としては、まず、当該発行日以前に賃金額を1041円から1072円以上に一旦引き上げる必要があるが、賃金アップ率については交付申請時点における賃金額と引き上げ後の賃金額を比較すればよいので、賃金引き上げ予定日(10月15日)に1円の引き上げを追加して行い1073円とすれば、3%以上の賃金引上げと認めることができる。
II-⑤-8	①5%以上の賃金引上げを成果目標としていたが、実際の賃金引上げ幅が5%を下回っていた場合、3%以上の賃金引上げの成果目標を達成したものととして支給額を決定できるか。 ②賃金引上げ対象労働者が交付申請時に指定していた人数よりも少ない人数となった場合、実際に引き上げた人数に応じて支給額を決定できるか。	①賃上げ目標として、5%以上を目標として定めたが、結果として5%には達しなかったが3%以上となった場合は、賃金引上げの成果目標を3%以上というランクで達成したと認めることができる。 ②交付申請時に指定した賃金引上げ対象労働者の範囲内であれば、実際に引き上げた人数に応じて支給額を決定できる。
II-⑤-9	交付申請時に対象労働者一覧に記載しなかった労働者についても賃金引上げを実施し、当該労働者を追加するため事業実施計画の変更申請する場合、当該労働者の賃上げは変更承認がおりてから実施しなければならないか。	追加変更に係る労働者の賃金引上げが変更申請後、事業実施予定期間中に行われたのであれば、追加変更承認前に当該賃金引上げが行われたとしても引上げ対象者としてカウントできる。

No.	問い合わせ内容	回答
Ⅱ-⑤ -10	賃金加算の対象労働者が、引上げ後の賃金が支払われる初回の賃金算定期間中に、産休に入った。この場合、当該労働者を賃金加算の対象と認めてよいか。	当該労働者に支払われる賃金が1月分に満たない場合は、当該労働者は賃金加算の対象外となる。
Ⅱ-⑤ -11	賃上げ対象者が業務改善助成金の賃金引上げ者対象者と重複する場合、働き方改革推進支援助成金の賃金加算を認めてよいか。 また、就業規則の規定について業務改善助成金と同一内容の最低賃金の規定を定めることとしてよいか。	本助成金の賃金加算制度と業務改善助成金は原則として併給可能であり、賃金引上げの対象者と業務改善助成金の最賃額引上げの対象者と重複しても問題無い。
Ⅱ-⑤ -12	①働く時間帯によって賃金額が変わる場合、そのうちの一方の業務について、その所定労働時間の多寡を問わず、当該賃金額を事業場内最賃として取り扱ってよいか。 ②上記①として取り扱った場合、この労働者に、算入すべき手当が付いていた場合の手当を含む時間給の算定方法はどうか。 【例】午前：時給950円、午後：時給1,100円、加算すべき手当（例：食事手当）が毎月に変動するとした場合	①貴見のとおり。 ②賃金に算入すべき手当については、賃金算定期間毎にその支払額が変動する場合については、原則として、①当該手当の1年間（雇入れ後1年に満たない者については少なくとも3月間）の合計額を当該1年間の総労働時間で除し、②除した額に、午前勤務の時間給あるいは午後勤務の時間給を加えて、午前勤務の時間給（手当加算済み額）あるいは午後勤務の時間給（手当加算済み額）を算出すべきである。 例示のケースの場合は、賃金引上げ加算については、午前勤務の時間給（手当加算済み額）及び午後勤務の時間給（手当加算済み額）のそれぞれについて5%又は3%の引き上げが必要と考える。

	AM	PM	食事手当
a月	130時間	40時間	10,000円
b月	90時間	80時間	15,000円
c月	110時間	60時間	7,000円
d月(申請月)			
合計	330時間	180時間	32,000円

【Ⅲ 事業で認められる経費等】

No.	問い合わせ内容	回答
Ⅲ-1	申請後、交付決定前に納品された機器等は助成の対象となるか。	支給対象となるのは交付決定の日から事業実施期間中に実施された事業であるから、交付決定前に納品された機器等については対象とならない。
Ⅲ-2	交付決定前に機器の発注を行っても良いか。	交付決定前に事業主が行えるのは見積もりまでであり、売買契約や発注は認められない。
Ⅲ-3	事業実施予定期間終了後に支払った経費についても助成対象になるか。	助成対象経費の範囲は、原則として事業を実施するために、交付決定日から支給申請日までに実際に支出した経費である。
Ⅲ-4	就業規則の変更を予定しており、助成金の申請後すぐに監督署に届出をした。しかし、その段階ではまだ交付決定は出ていなかった。この場合、事業場から社労士への費用の支払いは、助成対象となるか。	助成対象となるのは交付決定の日から事業実施期間中に実施された事業のみである。交付決定されていない段階で実施された事業については助成対象とならない。

No.	問い合わせ内容	回答
Ⅲ-5	助成対象経費の上限に関し、税込で国庫補助所要額を算定する場合、税抜金額に対して上限額が適用されると解すべきか、税込金額に対して上限額が適用されると解すべきか。	税込金額に対して上限額が適用される。
Ⅲ-6	事業費を銀行振込にて支払いをした際に、振込手数料は支給対象となるか。	団体推進コース以外のコース（個別助成）については、振込手数料はすべて経費の対象外になるので、支給決定額は振込手数料を差し引いた額となる。
Ⅲ-7	リース契約の場合、事業実施予定期間中に1年分の費用を払ったとしても、助成対象となるのは事業実施予定期間分のみという理解で良いか。	貴見のとおり。
Ⅲ-8	事業実施予定期間を7～9月に設定したケースで、1年契約のリース料金などで前払いしている場合、事業実施予定期間後の10～11月の利用料は助成対象となるか。	サービス利用契約等については、労働局が交付決定した日から事業実施予定期間終了日までの経費が助成対象となりうる。したがって、事業実施予定期間後の10～11月の利用料は助成対象外となる。
Ⅲ-9	「労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新」を実施するにあたって、分割払いをする際の手数料は助成対象となるか。	分割払いにおける手数料、金利等については助成対象とはならない。
Ⅲ-10	事業主が労働基準監督署まで就業規則等を届け出るための交通費は、事業で認められる経費「旅費」として支給対象になるか。	事業で認められる経費の「旅費」とは、改善事業を行うためのものである。労基署への届出に係る費用は、事業主の届出義務に係る費用であるため、支給対象外。
Ⅲ-11	昨年度、当該助成金を活用してITシステムをリース契約にて導入したが、システムの不具合が多く何度も改修依頼をしており業務に支障がある。そのため可能であれば解約したいが、助成金上問題はありますか。	リース契約の場合は年間分を支払っていても事業実施期間分のみが助成対象となることと、解約により収入があると見込まれるものにも該当しないことから、特にこのような事情のある場合は、事業実施期間が終了していれば解約して差し支えない。
Ⅲ-12	①就業規則の作成・変更及び②労務管理担当者に対する研修を行う。①②を一括のパッケージとして見積書A・相見積書Bを取ったところ、見積書A>見積書Bであった。この場合、①、②のそれぞれについて見積が必要か。	①②を一括のパッケージとして見積書をとった場合、①②それぞれについて見積りを出すことは要しない。
Ⅲ-13	サービス利用契約など年額等の場合、月額で金額で計算することになるが、実施期間が10月1日～翌年1月29日までの場合、1月は実施期間が29日までなので1月に満たない端数として切り捨てて3か月とするのか、あるいは4か月として扱うのか。	支給要領（別紙）（注4）に記載のとおり、10月1日を起算日とすれば、翌年1月29日は端数となり切り捨て、合計3か月となる。
Ⅲ-14	交付申請の際は、見積先aの方が相見積先bより安かったが、購入の段階では相見積先bの方が安かったので相見積先bの方で購入した場合、見積先aで交付決定したにもかかわらず見積先bから購入して良いものか。 また、様式第4号の事業実施計画変更申請書を提出する必要があるか。	2つの見積書のうち、安価な方で交付決定を行ったものであり、交付決定に問題はないものとする。また、結果的に相見積先bの方が安価であったことが交付決定後に判明したものであり、安価な機器等を購入しているため、軽微な変更とみなし、様式第4号は不要であると考えられる。

No.	問い合わせ内容	回答
Ⅲ-15	個人事業主（夫）の配偶者（妻）名義の預金口座から本助成金の事業に要する経費が支払われ、配偶者への清算等はされていない。この場合、当該経費は本助成金の助成対象として認められるか。 なお、事業主側は、（本助成金に関係のない）経費等についても日常的に配偶者名義の預金口座から支払っており、事実上、当該口座が個人事業のために使用している口座である。	当該助成金の改善事業の実施主体は、交付要綱第2条（目的条文）に記載のとおり、「中小企業事業主」であり、その実施主体が、改善事業に係る事業経費を支払っていないのであれば、契約から支払までの流れが完結しておらず、認められない。
Ⅲ-16	代理人としての申請は、社会保険労務士または弁護士以外の者でも可能か（例えば、事業主の知人・友人等が想定される）。可能である場合、申請が可能な者の定義をご教示願いたい。また、その場合に委任状の添付が必要であるか。	提出代行・事務代理の根拠は、社会保険労務士法第2条第1項第1号（作成代行）、第1号の2（提出代行）、第1号の3（事務代理）に、社会保険労務士の独占的業務として示されている（弁護士も社会保険労務士として登録すれば実施が可能）ため、これらの者以外の代理人としての申請は不可である。

【Ⅳ 事業内容等】

Ⅳ-①（労務管理担当者、労働者に対する研修）

No.	問い合わせ内容	回答
Ⅳ-①-1	外部専門家が開催するセミナーの受講料は、助成金の対象と考えられるが、数日間にわたる研修の場合であって、宿泊料が受講料に含まれている場合は、その宿泊料を除いたものが助成対象となるか。	職員旅費（外国旅費、日当、宿泊費を除く）について、事業場の旅費規程に基づき支出しているものについては助成対象となる（交付要綱第3条第2項、支給要領別紙「事業で認められる経費」）。
Ⅳ-①-2	「労務管理担当者に対する研修」について、労働基準法の知識がない事業主に対し働き方改革の取組の第一段階として、法令の内容を説明する研修は助成の対象となるか。	「時間外労働の上限設定のための研修」（交付要綱第2条）、「労働時間等の設定の改善に向けた必要性等について周知を図るため」といえるかどうかで判断されたい。
Ⅳ-①-3	「労務管理担当者に対する研修」には、外部専門家が開催するセミナーに参加すること等が対象として示されているが、外部専門家が開催するセミナー等に参加することも助成金の対象となるか。	貴見のとおり。
Ⅳ-①-4	「労働者に対する研修、周知・啓発」については、一部の研修対象者（例えば、管理者クラスの担当者）のみに対して行う研修についても、助成金の対象と考えて良いか。	貴見のとおり。
Ⅳ-①-5	労働者に対する研修で、労働時間設定改善以外のテーマが入っている場合には助成対象となるか。（同一講師で同日に行うのでテーマ毎に金額を分けることができないとのこと。）	労働時間等設定改善のための研修において、一部他のテーマが入る場合においても、金額をテーマ毎に分割することができないのであれば、その研修費用全額を助成対象として差し支えない。ただし、明らかに他のテーマが主であるような場合には、助成対象にはならない。

No.	問い合わせ内容	回答
IV-① -6	人事担当者が自社の支店を回って、労働者に対し労働時間等の設定の改善に向けた周知啓発を行う場合の旅費等は、「労働者に対する研修、周知・啓発」の対象となるか。	「労務管理担当者に対する研修」については、「外部の講師を招き研修を実施すること、外部の専門家が開催するセミナーに参加すること等がこれに該当する」としており、社内で人事担当者が行うようなケースは該当しない。 他方、「労働者に対する研修、周知・啓発」のうち研修以外（周知啓発）については、企業が独自に行える取組であり、人事担当者が行うような場合も該当する。 したがって、人事担当者が支店を回って周知啓発を行うことによって労働時間等の設定の改善に繋がるのであれば、支給対象となる。
IV-① -7	旅費については、事業場の社内規程に基づき支払う（社内規程がない場合の支払額は実費額相当とする。）と承知しているが、社内規定がない場合、どの範囲までを旅費として認められるか。	旅行経路・方法として、業務の内容及び日程を確定させ、その条件の下で、社会通念上「通常の経路及び方法」のうち、「最も経済的な」ものが選択されているかどうかで判断されたい。
IV-① -8	外国人労働者へ研修を実施する場合及び就業規則等を外国人労働者へ周知する場合等に要する通訳費、翻訳費等を助成対象経費としてよいのか。	事業を行うために必要な通訳及び翻訳等に係る経費も助成対象経費となりうる。なお、経費の内容に応じて、支給要領別紙の経費区分のいずれに該当するか判断されたい。

IV-②（業務研修）

No.	問い合わせ内容	回答
IV-② -1	業務研修において、実務検定や資格取得の際の受験料や交通費が助成対象となるが、当該資格の取得が出来ず不合格となった場合は、助成対象となるか。	業務研修（資格の取得を含む）が、労働能率の増進や生産性向上による労働時間の短縮等に資する改善事業に該当するのであれば、合否にかかわらず助成対象となる。
IV-② -2	業務研修について、「自然体験を通じた意識改革」を目的とした企業研修といったものは対象になるか。	当該研修が労働能率の増進や生産性向上による労働時間の短縮等に資するものであり、成果目標を達成するための取組と言えるか判断する必要がある。 一般的に、本件のような内容の研修は、これには該当しない。
IV-② -3	労務管理担当者を対象に独立行政法人が行う、企業ごとの課題に応じてオーダーメイドで実施され、長時間労働是正のために業務効率向上のための時間管理等を盛り込んだ内容の「生産性向上支援訓練」は、は交付要綱第3条（1）の研修として助成の対象となるのか。	「労務管理担当者に対する研修（業務研修を含む）」に該当する。
IV-② -4	観光業に関する研修（業務研修）についてタクシー会社が、観光業に強みを発揮する地元の同業他社に社員を派遣し、コロナ影響下での観光に関する業務研修を実施した。 ①同業他社の職員による研修は対象となるか。 ②上記研修は業務研修として対象となるか。	①業務研修に当たって、外部の講師を招き行うこととされているが、当該他社の職員が観光等についての知識・経験を持ち講師として適切と認められる者であれば、対象となり得る。 ②新型コロナウイルス対策として観光に力を入れることが、業務改善による生産性の向上につながると認められるのであれば助成対象となり得る。

IV-③ (外部専門家によるコンサルティング)

No.	問い合わせ内容	回答
IV-③ -1	外部専門家の要件として、国家資格の所持は必須となるか。	資格の有無に関わらず外部専門家に該当しうが、コンサルティングの実施に当たっては、個々の労働者についてアンケートを実施するなどにより実態を把握し、問題点を分析したうえで、問題の解決に必要な改善措置を必ず実施することとしており、当該措置が実施されていない場合には助成対象外となる。
IV-③ -2	①交付決定前に社労士と包括的な顧問契約を結んでいる場合、その費用は助成対象となるか。 ②顧問契約を結んでいる社労士と別途労務管理に関する助言等について契約を結んだ場合、助成対象となるか。	①顧問契約は助成対象とならない。 ②①にいう「包括的な顧問契約」には、通常、労務管理に関する助言等も含まれるものと思料されることから、対象とはならないものと考えますが、個別の契約内容に応じて判断される。
IV-③ -3	地方公共団体の支援事業を受け、中小企業診断士から経営改善に係る助言・指導を得て、事業計画（※金融機関から融資を受ける際の資金繰りや事業計画に係る関係書類）を作成している。これに引き続いて、当該経営改善に向けて作成した当該事業計画を実施するに当たり、引き続き中小企業診断士からのコンサルティングを受けたいと考えている。 ①当該中小企業診断士からのコンサルティングを受けて事業計画を実施することで、結果、所定外労働の削減、年休取得促進が期待できるところ、助成金の支給対象となるか。 ②現在受けている地方公共団体からの支援は、補助金等金銭の支給を受けるものではないが、支給申請書にある「国や地方公共団体からの他の補助金の申請、受給」欄の補助金には該当しないと理解してよいか。	①本助成金はあくまで労働時間等の設定改善を目的としたものであるから、資金繰り等の経営改善に係るコンサルティングは対象とならない。 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他の補助金（間接補助金を含む。）の交付を受けている場合には、本助成金の支給を受けることはできない」（支給要領第5）が、補助金や助成金に該当しなければ併給調整の対象とならない。
IV-③ -4	自社の役員を務める社労士による自社のコンサルティングは助成対象となるか。	本助成金では、「外部専門家によるコンサルティング」が助成対象となっている（交付要綱第3条）。また、支給要領別紙「事業で認められる経費」において、「社会保険労務士事務所等の専門的知識を有する事業所であって、自ら取組が可能な事業に関する費用」は対象経費から除くこととされている。 本件においては、自社の役員を務める社労士は「外部専門家」に当たらず、また、自社内での取組が可能であることから、助成対象とはならない。
IV-③ -5	コンサルティングの内容として、特別休暇導入のための就業規則の整備に係る内容、休憩時間の明確化など、コンサルティングの内容としてふさわしいと思われる内容がある一方で、年次有給休暇管理簿の作成であるとか、雇用契約書の締結についてなど、申請事業主であれば当	「外部専門家によるコンサルティング」については、外部専門家による業務体制等の現状の把握、問題点・原因の分析、対策の検討・実施等となっており、そうしたコンサルティングの一環として年次有給休暇管理簿の作成や雇用契約書の締結について内容とするものも認められるものとする。

No.	問い合わせ内容	回答
	<p>然実施していなければならない内容も含まれていた。</p> <p>本件の場合、支給要領の別紙の(注5)の⑧に示されている、「法令等で義務づけられ、当然整備すべきとされているにもかかわらず義務を怠っていた場合における、当該法令等で義務づけられた制度の策定等に係る費用」に該当し支給対象外となるか。</p>	<p>なお、年次有給休暇管理簿の作成や雇用契約書の締結などは、事業主の義務であるからこそ正確な認識を得るためのコンサルティングであり、認め得るものと考えられる。</p>
IV-③ -6	<p>外部専門家によるコンサルティングで提案された事項は以下①から③のとおり。</p> <p>① 残業が業績評価に直結すると誤解されているため、明確な人事評価制度・賃金制度を構築すべき。</p> <p>② 着席スタイルの会議が多く非効率であるため、短時間で終わらせるスタンディング会議を実施すべき。</p> <p>③ 有給休暇の取得が従業員のリフレッシュに結び付いていないので、独自の法定外休暇を導入すべき。</p> <p>これらに対して、申請事業主が実施した事項は②のみだった場合、支給対象となるか。</p>	<p>コンサルティングによる改善提案の全部が実施されていなくとも、事業主がその提案を受け入れその実施に向けて取り組もうとしていることが確認できれば、その提案は適正なものとして評価できるので、支給対象と認めることができる。本件の場合、①と③の提案について、事業主が、少なくとも今後の課題として受け入れる姿勢が確認できるのであれば、支給対象と認め得るが、そうした姿勢が全く見られないのであれば、そもそも当該コンサルティングの提案は適正なものとは評価できないので、支給対象外。</p>
IV-③ -7	<p>労働能率増進に資するシステムを導入し、その後確実に労働者の負担軽減に資するように運用させるため、システム導入に併せて運用に関してコンサルティングも実施することは、「外部専門家によるコンサルティング」と認められるか。</p>	<p>外部専門家によるコンサルティング」とは、業務体制等の現状を把握し、問題点や原因を分析し、改善措置の提案が行われるものであるから、本件のような、単なるシステム運用に係るコンサルティングはこれに該当しない。</p>
IV-③ -8	<p>支給申請時の添付書類について、支給要領において、「外部専門家によるコンサルティング」については「改善措置の実施内容が明らかとなる書類」の提出が求められている。「研修」については当該書類が求められていないが、添付は少なくとも差し支えないか。</p>	<p>貴見のとおり。</p>
IV-③ -9	<p>外部専門家によるコンサルティングについて交付申請の際には、機器の購入の場合はパンフレット等補完資料の添付が必要であるが、外部専門家によるコンサルティングの場合、事業実施計画書の事業の内容や見積書により内容が分かれば必ずしも補完資料は必要ではないと考えてよいか。</p>	<p>貴見のとおり。</p>

IV-④ (就業規則・労使協定等の作成・変更)

No.	問い合わせ内容	回答
IV-④ -1	新たに就業規則を作成する際、または、就業規則の改正をする際に、その内容に年休や所定外労働等の成果目標の達成に関するものでない事項（たとえば退職手当に係る規程等）が含まれる場合、その部分は助成対象となるのか。	成果目標の達成に向けた規定の導入・変更が含まれない就業規則等の作成・変更のみの場合は助成対象とならないが、質問の事例のような場合には、成果目標の達成に関するものでない事項を含めて助成対象となる。
IV-④ -2	「就業規則の作成・変更」は、労働基準法上の就業規則の作成義務のない労働者 10 名未満の事業場の場合でも、助成対象となるか。	労働基準法に基づく就業規則の作成義務のない事業場であっても、助成対象となる。
IV-④ -3	人事評価制度を変更する場合、年休取得率や時間外労働時間に関する評価項目が含まれていれば、就業規則と同様に、人事評価規程の変更に要する専門家への謝金等についても助成対象になると考えて良いか。	貴見のとおり。 なお、専門家謝金についても、金額が適正な水準のものか確認する必要があるため、1 回あたり 12,000 円を超える場合は相見積が必要。（申請マニュアルの「交付申請時の提出書類一覧」等参照）
IV-④ -4	支給対象の事業の内、「時間外・休日労働に関する協定の作成・変更に係る経費」について、前年と同内容の 36 協定届の作成は助成対象となるか。	本助成金は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事業であり、改善事業は成果目標の達成に向けた内容とすることとしている。そのため、現在の 36 協定上の限度時間を短縮させる取組についてのみ助成対象と考えられたい。
IV-④ -5	36 協定の作成について「特別休暇を取得することでその他の労働者が残業をすることになるため新規に作成・届出を行う必要が発生した」という理由で 36 協定の作成費用を助成対象として申請可能か。	36 協定の作成については、これまでと同水準の内容での作成は認めておらず、少なくとも限度時間を短縮させるなど、労働時間等の設定改善に資するような内容のものを認めているところである。 今後、時間外労働の発生が見込まれるので新規で 36 協定を作成することは、法令上の事業主の義務を履行するものに過ぎず、助成対象外と考える。

IV-⑤ (人材確保に向けた取組)

No.	問い合わせ内容	回答
IV-⑤ -1	人材確保に向けた取組として、以下の事業が支給対象となりうるものと考えてよいか。 ① 自社 HP に採用情報を掲載するための HP 作成費用 ② 採用面接を実施する面接官に対する研修費用 ③ SPI（採用試験）の作成委託費用 ④ 面接実施の際の専門家の立会費用 ⑤ 求人票作成指導（コンサルティング）費用	貴見のとおり。
IV-⑤ -2	人材確保に向けた取組として、自社のホームページをリニューアルし、求人応募ページを刷新したいと考えている。従来から応募フォームはあっても、求職者が応募したいと思わせるような会社概要・特色・求人応募欄にリニューアルすることは、人材確保に向けた取組と言えることから、新規作成だけでなくリニューアルも助成対象になると考えてよいか。	貴見のとおり。

No.	問い合わせ内容	回答
IV-⑤ -3	企業と求職者をマッチングさせる人材会社に採用活動を依頼し、その費用が成功報酬型（年収の何%というように変動するもので交付決定時に費用が確定していないもの）の場合、改善事業として認められるか。	事業に要する費用の根拠となる見積書を交付申請時に添付する必要があるため、その費用が「採用者の年収の何%」というように変動するものの場合、交付申請時に費用が確定せず、金額を明示できないため、対象とならない。
IV-⑤ -4	紹介予定派遣で労働者を確保するための費用や、派遣会社との契約費用（費用の詳細については検討段階につき不明）は、人材確保に向けた取組として助成対象となるか。	派遣契約に係る費用は、事業主が労働者を雇用するための費用とは言えないことから、助成対象とはならない。
IV-⑤ -5	新卒採用のための求人パンフレットを印刷した場合、支給申請時に事業を実施したことを疎明する資料として何を提出すればよいか。	最低限、作成された成果物と印刷会社等への費用支出が認められる資料が必要である。
IV-⑤ -6	求人記事を掲載する事業を実施したことを確認する際には、求人活動を行ったことが分かる雑誌・広告等の掲載記事を提出させることで足りるのか。あるいは、実際に求人活動によって人材を雇用したことが必要であることから、新規に雇用したことが分かる書類が必要か。	人材を雇用できるかどうかは、その時の需給バランスなどにより、申請事業主の取り組みだけでは必ずしも保証されないため、求人活動を行ったことが分かる雑誌・広告等の掲載記事のみでよい。
IV-⑤ -7	委託先が複数の広告媒体を保有しており、求人広告掲載費用のほかに、「どの時期にどの媒体に掲載したほうがより効果的」というようなコンサル費用も発生するが、このコンサル費用も助成の対象となるか。	貴見のとおり。
IV-⑤ -8	改善事業として、複数の求人広告会社へ求人広告の依頼を行おうと検討している。その場合、相見積もりはどのように取ればよいか。	複数の求人広告の内容が、掲載時期、広告実施地域等の観点からして別内容のものである場合には、それぞれの求人広告に対して相見積もりが必要である。 複数の求人広告の内容が同様のものである場合には、改善事業として依頼する件数を上回る求人広告会社へ相見積もりを取ればよい。 例えば、3社へ求人広告を依頼する場合には、4社以上の求人広告会社へ相見積もりを取り、そのうち、安価な3社へ依頼することができる。
IV-⑤ -9	「人材確保に向けた取り組み」として有料職業紹介事業に係る経費は対象となるか。	人材確保に向けた取組とは、求人募集を求人情報サイトや新聞等の求人広告に掲載、各種採用説明会を開催することなどが該当し、少なくとも、有料職業紹介事業への紹介料は、支給要領（別紙）の経費区分の内容には、該当する項目がないため、支給対象とはならないものと考ええる。
IV-⑤ -10	人材確保に向けた取組について、ハローワークに提出する求人票を社労士事務所が代行して作成・提出する場合、当該作成費用・提出代行費用は助成対象となるか。	求人票の作成、提出代行は、助成対象経費ではない。
IV-⑤ -11	支給申請時の添付書類「事業の実施に関する証拠書類」について、求人情報サイトを利用した事業主に、完成物を確認するため、過去掲載した求人の提出を求めたところ、「サイト運営会社にも問い合わせしたが、データが膨大である	支給の申請には、支給要領に規定しているように、「事業の実施に関する証拠書類」が必要であり、当該運営会社が作成したことが客観的に確認できる文書が必要であり、現在公開している求人の書類のみでは不十分である。客観的に確認出来る文書とは、例えば、求人サイト

No.	問い合わせ内容	回答
	<p>ため過去掲載した求人についてはデータを削除している」との回答がなされた。</p> <p>この場合、以下の書類をもって支給対象となるか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・（都度求人を提出していることから、内容も変わりがないとのことで）現在公開している求人 	<p>に掲載したイメージ案及び、イメージ案の確認の際に申請事業主あての送付したメールなどがあげられる。</p>

IV-⑥ (労務管理用ソフトウェアの導入・更新)

No.	問い合わせ内容	回答
IV-⑥ -1	<p>給与計算ソフトを新規購入する場合、「労務管理用ソフトウェアの導入」に該当するか。</p>	<p>名称の如何に関わらず、当該ソフトウェアの機能として労働時間の管理が含まれる場合には、助成の対象になり得る。</p> <p>仮に純粋な給与計算のみのソフトの場合、「労務管理用ソフトウェア」ではなく、「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」に該当する。</p>
IV-⑥ -2	<p>現在、所有している労務管理用ソフトウェア（既製品で購入したもの）を自社専用にカスタマイズする（バージョンアップすること。自社開発ではないケース。）ことで、今まで使用していた労務管理用ソフトウェアの効率化を図ることを検討している。カスタマイズすることで、今まで手入力に頼っていた作業が、省略化され、労働者が直接行う業務負担が軽減される。労務管理用ソフトウェアを自社専用にカスタマイズすることは、「労務管理用ソフトウェア」の導入・更新に該当するか。</p>	<p>「労務管理用ソフトウェア」の導入・更新に該当する。</p>
IV-⑥ -3	<p>「呼気アルコール測定システム」は労務管理用ソフトウェアに該当するか。（当該システムは、ID カードをかざすことにより、呼気アルコール測定を行うもので、測定の時刻が記録されるもの。出庫・帰庫のときではなく、出勤時、退勤時に測定するとのことであり、始業・終業時刻として取り扱う。当該システムでは労働時間の計算ができるが、主たる目的は呼気アルコールチェックであるから、労務管理用ソフトウェアではなく、労働能率の増進に資する設備機器となるか。）</p>	<p>ソフトウェアの名称の如何に関わらず、当該ソフトウェアの機能として労働時間の管理が含まれる場合には、労務管理用ソフトウェアとして助成の対象になり得る。</p>
IV-⑥ -4	<p>勤怠システム（労働時間管理、残業代計算などの賃金計算も連動して行うもの）を導入することで、総務担当者の労働能率は格段に向上すると考えられる。このようなソフトウェアは「労働能率の増進に資する設備・機器等」に当たるのか。該当するのであれば併せて購入しようとしているPCも対象となるのか。</p>	<p>お尋ねのソフトウェアは「労務管理用ソフトウェア」に該当するものとする。</p> <p>ただし、PCについては助成の対象とならない（支給要領別紙「事業で認められる経費」参照）。</p>

No.	問い合わせ内容	回答
IV-⑥ -5	設定時刻になると各労働者のPCがロックされ、管理者への申請及び承認を経ないと時間外労働が行えないようにするソフトは労務管理用ソフトウェアに該当するか。当該ソフトは、事業場ですでに使用している勤怠管理システムとは連携せず導入されるものである。	当該ソフトのように、PCを使用できなくすることで強制的に業務を終了させ、時間外労働が行えないようにする、または勤務間インターバルを確保させるソフト単独でも、労務管理用ソフトウェアに該当する。

IV-⑦ (労務管理用機器の導入・更新)

No.	問い合わせ内容	回答
IV-⑦ -1	労働時間管理のため、出退勤用の指紋認証システムを導入したいと考えている。ハードウェアとソフトウェアを購入予定だが、初期設定として、登録作業が必要である。この初期設定費用は助成対象となるか。	助成対象となる。
IV-⑦ -2	ある工場で、労働時間の正確な把握のために電波時計を導入しようとしている。電波時計は労務管理用機器に該当するか。	「労務管理用機器」の具体例としては、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を記録することができるタイムレコーダー、ICカード、ICカードの読取装置等を想定しており、電波時計のみでは、通常、労務管理用機器にはならない。
IV-⑦ -3	労務管理用機器の古いタイムレコーダーを新しいタイムレコーダーに買い替えることを検討している。新しいタイムレコーダーに買い替えることは、「労務管理用機器の導入・更新」に該当するか。	より能力の高い機種への買い替えであれば対象となるが、同一機種あるいは能力が同等以下の機種への買い替えであれば対象とならない。
IV-⑦ -4	既設の事業所にはタイムレコーダーを設置済だが、これから新設する事業所に同種のタイムレコーダーを設置する場合、助成対象となるか。	これまで「労務管理用機器」を設置していない事業所に同機器を導入する場合には、同機器は労働能率の増進に資するものとして支給対象となるが、新設する事業所にはじめから同機器を設置する場合は、原則として労働能率増進効果が認められず支給対象外である。ただし、既設の事業所には同機器が設置されておらず、会社としてはじめて新設事業所に同機器を導入する場合には労働能率増進効果を認める余地がある。
IV-⑦ -5	労務管理用機器等について、リース契約についても認められるが、事業開始以前から使用していたもののリース契約更新は、機能アップの場合や、増設する場合の増設分以外は対象とならないのか。	リース契約の更新は、機能アップ、増設分以外は、対象とならない。
IV-⑦ -6	非接触型(顔認証型)の検温システムについて、「労務管理用の機器」として支給対象と認められるか。	顔認証付き検温器の導入が「労務管理用機器の導入」事業として認められるかについては、名称や機能、HPや製品パンフレット等から、主たる機能・目的は何かで判断される。 検温機能が主たる機能であり、併せて、出退勤時間も記録できるが、あくまで当該機能は付随的なものというように、労務管理機能以外の機能が当該製品の機能として相当部分を占め、それが製品価格にも反映されていると考えられる場合であって、かつ労務管理機能の部分についてのみ費用を切り分けて算出できない場合は、当該

No.	問い合わせ内容	回答
		<p>製品は全体として「労務管理用機器」に該当せず、助成対象外。</p> <p>ただし、検温器に付随して、労務管理機能がオプション等で追加できる場合で労務管理機能の部分についてのみ費用を切り分けて算出することができるケースについては、当該労務管理機能の部分が、通常の労務管理用機器（タイムレコーダー等）と同等の機能・効果を有し、費用も著しく高価でない場合（同じ効果を得られる労務管理用機器製品に比して著しく高価でない等）は、当該労務管理機能の部分に係る費用についてのみ助成対象となる。（なお、検温器本体部分については、「労働能率の増進に資する機器の導入」として認められる特殊な事例に該当しない限り、助成対象外である。）</p> <p>（労務管理用の機器としてIV-⑨-31を参照）</p>
IV-⑦-7	<p>①制御機能、②ログ収集機能、③資産管理機能、④運用管理機能の4機能を有する多機能セキュリティソフトについて、当該ソフトがログ収集機能、PC等の出力情報等を管理できる点を踏まえ、「労務管理用機器の導入・更新」として、助成金の対象となるか。</p>	<p>労務管理用機器に該当せず、本助成金の対象とならない。</p>

IV-⑧（デジタル式運行記録計の導入・更新）

No.	問い合わせ内容	回答
IV-⑧-1	<p>① ドライブレコーダーと一体となったデジタル式運行記録計で国土交通大臣に型式指定を受けた機種であれば、デジタル式運行記録計として取り扱ってよいか。</p> <p>② 国土交通大臣にデジタル式運行記録計（第Ⅱ類）の型式指定を受けていない運行記録計（ドライブレコーダー含む。）は、始業終業の時刻が記録できれば労務管理用機器として扱うことができるか。出庫、帰庫の時刻のみの記録にすぎない場合は、労務管理用機器としては認められないのか。労務管理用機器として認められない場合、労働能率の増進に資する設備機器として認められるか。</p>	<p>①については、貴見のとおり。</p> <p>②については、国土交通大臣の型式指定を受けている機器でなければ労務管理用機器として認められない。「労働能率の増進に資する設備・機器等」に該当するかどうかは、交付要綱第2条の目的に合致しているかどうか、また、生産性向上により労働時間の縮減に資する設備・機器等かどうかで判断される。</p>
IV-⑧-2	<p>ドライブレコーダーの導入は、運送業でなくても、「労働能率の増進に資する設備機器」として助成の対象となるか。（介護事業者が車の運転が多いため、導入したいというもの。）</p>	<p>「労働能率の増進に資する設備・機器等」かどうかは労働者が直接行う業務負担を軽減する整備・機器等かどうかによる（申請マニュアル「事業の具体例」欄参照）。ドライブレコーダー自体は事故等が生じた時の証拠等を確保するためのものではあるが、その導入が労働者の業務負担軽減につながるものと認められる特段の事情があれば、助成対象となる。</p>

IV-⑨ (労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新 ほか)

No.	問い合わせ内容	回答
IV-⑨-1	労働能率の増進に資する設備・機器に該当するかどうかは、労働者がどの程度当該業務に携わり、機器の導入によってどの程度の業務の負担が軽減されるのかにより、判断が異なるのか。例えば、「除雪機の導入」は豪雪地帯で冬季にはほぼ毎日除雪に時間を要している事業所の場合と、ほとんど積雪のない地域で年間数回しか使用しないような事業所の場合では、判断が異なるのか。	例示のとおり申請毎に事情は異なるため、労働者が直接行う業務負担の軽減に資するか、または生産性向上により労働時間の縮減に資するかにより判断される。なお、使用する時季に限られること、常時使用するものではないこと等は、助成対象外とする理由とはならない。
IV-⑨-2	「労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新」について、「オフィスのエアコンの更新」は対象となるか。	一般的にはオフィスのエアコンの更新は対象にならない。 「労働能率の増進に資する設備・機器等」かどうかは、労働者が直接行う業務負担を軽減する、または生産性向上により労働時間の縮減に資する設備・機器等かどうかで判断される。不快感の軽減や快適化を図ることを目的とした場合には対象とならない。
IV-⑨-3	「労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新」には、これまでリースで使用していた既存の機器（例えば食器洗い機）について、これを継続して利用した場合、事業実施期間中のリース代金や、同一機器をリースから買取りに切り替えた場合の買取り費用は含まれるか。	既存の機器を継続して使用する場合や機器の故障等により能力が同等の製品に更新する場合には、労働能率が増進するとは言いえないことから対象とならない。 なお、これまで使用していた機器を上回る能力を持つ機器を新たに導入・更新した場合など、機器の導入・更新により労働能率の増進に寄与することが期待される場合は、助成対象となる。
IV-⑨-4	毎月200人程度が入退社する事業場において、労働保険の電子申請手続き用のソフトウェア導入経費は助成対象となるか。現在は電子申請ではなく紙での申請で、5日ほどを要しているが、ソフトウェアを導入すれば1日で済む。このソフトウェアは労務管理用ソフトウェアになるか、それとも労働能率の増進に資する機器になるか。	「労務管理用ソフトウェア」とは、主に勤怠管理ソフトウェアのことをいい（申請マニュアル「事業の具体例」参照）、電子申請手続きが主たる内容のソフトウェアは、「労務管理用機器」ではなく、「労働能率の増進に資する設備・機器等」に該当する。
IV-⑨-5	既にタブレットを持っている会社で、営業報告書を出先で書けるソフトウェアの購入を考えている。GPS機能で営業担当者がどこにいるか容易に把握できるとともに、営業担当者が出先で営業日報を作成できるというメリットがある。このソフトウェアは、「労務管理用ソフトウェア」の導入・更新に当たるか。または、「労働能率の増進に資する設備・機器等」の導入・更新の対象になるか。	「労務管理用ソフトウェア」とは、主に勤怠管理ソフトウェアのことをいい（申請マニュアル「事業の具体例」参照）、出先での営業担当者の所在地確認や営業日報作成が主たる内容のソフトウェアは、労務管理用ソフトウェアには該当しない。 当該ソフトウェアの導入によって業務負担が軽減される、または生産性向上により労働時間の縮減に資すると考えられ場合には、「労働能率の増進に資する設備・機器等」の導入に該当する。
IV-⑨-6	今までレンタルで使用していた工事用機械とまったく同じものを新たに購入する場合、レンタルの手続き時間等が短縮されるという理由で、「労働能率の増進に資する機器等」として良いか。	一般的に、既存の機器を継続して使用する場合や、機器の故障等により能力が同等の製品に更新する場合には、労働能率が増進するとは言いえないことから対象とならない。 ただし、レンタルの手続き等が煩雑・頻繁であり、相応の時間を費やしている等の特殊事情がある場合には、対象となり得る。

No.	問い合わせ内容	回答
IV-⑨-7	支給要領別紙欄外に記載の「貨物自動車等」にはいわゆる軽トラックは含まれるのか。	含まれる。
IV-⑨-8	助成対象外となる「乗用自動車等」に該当するか否かは、車検証の「用途」欄の「乗用」又は「貨物」かの記載で判断してもよいか。	「乗用自動車等」に該当する否かについては、自動車検査証（車検証）の「用途」欄の記載により判断する。
IV-⑨-9	保育園で、イベントの際に物品等を運ぶための貨物自動車を購入したい。その際、自動車につくカーナビ等のオプション費用は対象となるか。また、自動車のグレードは、最低のものでないといけないうか。	カーナビ等のオプションについては、それが労働能率の増進に資すると認められるのであれば助成対象となる。また、自動車のグレードについては、その事業主の求める仕様や効果により判断されるものであり、必ずしも最低でなければならないということはない。
IV-⑨-10	作業効率を上げるため、PCのモニターを1台増やして「デュアルモニター」とする場合、デュアルモニターとすることは、PCのキーボード、マウス操作等労働者がPC操作において直接行う業務負担を軽減させるものと判断されるため、労働能率の増進に資する機器に該当すると考えてよいか。	デュアルモニターとする場合、労働能率の増進に資すると認められるのであれば助成対象となる。なお、この場合のPCのモニターは、あくまで「モニター」であり、パソコンを1台増やすものは含まれない。
IV-⑨-11	助成対象経費に労務管理用機器の購入に際する送料が含まれるか否か。	労務管理用機器の購入に際してかかる送料は、支給要領別紙「事業で認められる経費」の「機械装置等購入費」にある「機器・設備類の設置、撤去等の費用」に含まれる。
IV-⑨-12	機器の故障等に備えて長期保証プランに加入する際、長期保証料は助成金の対象となるか。	長期保証料については支給対象外。機器等が故障した場合、それを修理することは改善事業とは認められない（労働能率増進効果がない）ので、修理等の対価に相当する長期保証料を支給対象とすることはできない。
IV-⑨-13	自動車の購入について、車両本体以外の関連費用はどのようなものが助成対象となるか。	自動車購入に際して支払を要する費用のうち、車両本体以外で助成対象となるものは、検査登録（届出）手続の代行費、車庫証明手続の代行費、納車費用等であり、対象とならないものは、検査登録（届出）手続預かり法定費用、車庫証明手続預かり法定費用、販売車両リサイクル料金、自動車取得税、自動車重量税、自動車賠償責任保険等である。 なお、希望ナンバー交付手数料のほか、オーディオ等のオプション装備についても原則として対象外であるが、クレーン、リフト等の労働能率の増進に資する機器や、カーペットマット、サイドバイザー（ドアバイザー）等通常装備されるものについては、助成対象となる。
IV-⑨-14	県外に多数の顧客がおり、高速道路を利用することが多い事業主が、「高速道路利用料の精算業務の負担軽減」を目的としてETC車載器の導入を事業内容とする場合、当該導入に要する費用は本助成金の助成対象となるか。	ETC車載器は、支給要領（別紙）（注5）⑤の「通常の事業活動に伴う経費（汎用事務機器）」に該当し、本助成金の助成対象とならない。

No.	問い合わせ内容	回答
IV-⑨-15	原動機付き自転車は、乗用自動車等の範囲に含まれるのか。	<p>自動車検査証の用途欄に「乗用」となっているかで判断されたい。</p> <p>なお、原動機付き自転車は、バイク（125CC以下）、軽二輪自動車は、オートバイ（126CC～250CC以下）に分類され、検査証は発行されず乗用自動車等の範囲に含まれないが、小型自動二輪車は、大型オートバイ（251CC以上）に分類され、検査証上は「乗用」となることに留意されたい。</p> <p>また、バイク、オートバイは、自転車に分類され、「通常の事業活動に伴う経費」に該当し、支給対象外となる。</p>
IV-⑨-16	「顧客先への訪問等、外出が必要な際の移動時間・手段の効率化を図る」ために、電動アシスト折りたたみ自転車を購入する事業は本助成金の助成対象と認められるか。	<p>IV-68により、「原動機付き自転車」が支給対象外とされている。</p> <p>電動アシスト折り畳み自転車は「原動機付き自転車」ではないが、同様の理由（通常事業活動に伴う経費）で助成対象外。</p>
IV-⑨-17	不動産で不動産調査のため、超小型EV（電気自動車）を導入予定である。当該車両は小型のため調査対象地に停めることができ、駐車場を探す手間が省けるため労働能率の向上につながる。当該車両は車検、車庫証明、重量税、取得税不用のため、乗用自動車等の範囲に含まれず助成対象となるか。	超小型EVは法律上、原動機付き自転車に該当する。その場合、支給要領（別紙）（注5）⑤に該当するものであり支給対象外である。
IV-⑨-18	ドローンによる見積書において、①対人・対物保険、②飛行許可申請代行の費用が盛り込まれている。これらは、助成対象の経費として認められるか。	<p>①身体や財産に損害を与えてしまった場合の損害を補償する対人対物保険は、支給要領（別紙）の経費区分、内容に該当しないものであり、助成対象外。</p> <p>②改善事業を実施するために必要な経費として、助成の対象となる。</p>
IV-⑨-19	A社では労働時間短縮のために事務所横へプレハブを設置し、労働時間の短縮を検討している。プレハブの設置が労働能率の短縮に資する理由は、現在は店内が狭隘で商談スペースがないから後日直接取引先に赴いたり、書類関係の保管場所がないため会社から離れた社長の自宅に取りに行ったりしているが、それがプレハブを建築することで移動時間が減少するからである。このように事務所スペース拡張のようなプレハブ設置費用についても、労働能率の増進に資するとの合理的な理由があれば認められるか。	プレハブの作業場は、建築基準法上、建築物に該当するものと考えられる。本助成金では、支給要領（別紙）の事業で認められる経費の中で、建築物の建築費は記載しておらず、「事業で認められる経費」には該当しない。
IV-⑨-20	「労働能率の増進に資する設備・機器等」としてカーポート（ガレージ）にかかる材料費及び施工費について申請されたが、これらは支給対象の経費に該当するか。	カーポートについては、建築基準法6条の2項において、①10m ² 以下の建築物であること、②建築位置が防火地域、もしくは準防火地域ではないことに該当する場合は、建築確認申請が不要となるため、労働能率の増進に資するものとの疎明がなされれば、「機械装置等購入費」として支給対象経費となり得る。

No.	問い合わせ内容	回答
IV-⑨-21	<p>重機・クレーンの製造業者が、重機等の車両置き場としている敷地の整備を検討している。現況は未整地のため、草が車両にかぶさる前に、その都度除伐作業をしなければならず、その作業時間を削るため、敷地を①コンクリートに改良するか、又は②鉄板を敷設するか検討している。</p> <p>①、②とも助成対象と認められるか。</p>	<p>敷地の整備は、仮にそれによって労働能率増進効果が認められるとしても、「労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新の事業」には該当せず、①及び②のいずれも支給対象とはならない。</p>
IV-⑨-22	<p>小規模デイサービス事業場が、デイサービス利用者用の食事を作るため、一般家庭用の調理器具（真空保温調理器など）を導入する場合、助成金の経費対象となるか。</p>	<p>労働能率の増進に資するものとして、客観的に認められるものであれば、一般家庭用の調理器具（真空保温調理器など）であっても、支給対象となり得る。</p>
IV-⑨-23	<p>申請事業主は精肉業を営んでおり、豚舎から豚を運び解体、精肉までを一貫して行っている。日常業務において、従業員が製造現場から離れた豚舎へ豚の盗難防止と監視のために、日中に何度も往復している状況である。</p> <p>このため、監視カメラを導入することで、監視にかかる作業時間を削減し、従業員が他の作業に時間を充てることで、労働能率の増進に資すると考えるが支給対象となるか。それとも、このような監視にかかる設備を導入することは、事業主が事業を行う場合に必然的に整備しておくべきものであり、「通常の事業活動に伴う経費」に該当し、支給対象外となるか。</p>	<p>IV-82において、「通常の事業活動に伴う経費」とは、当該事業を行う場合、通常は備えておくべき設備や機器を導入する場合はこれに該当するとしている。豚舎の監視カメラは、事業主の責任において事業の防犯上の観点も踏まえると、通常は備えておくべき設備や機器に該当するものと考えられることから支給対象外である。</p>
IV-⑨-24	<p>自社商品の紹介用として商品説明映像を制作し、営業担当が行っていた顧客先への訪問・説明の時間を短縮、労働能率の増進を図りたい。顧客先への訪問・説明時間として4時間程度要していたものが、商品説明映像の利用で1時間程度に短縮できる。</p> <p>本映像の制作は、「労働能率の増進に資する設備・機器等の導入」として助成対象となり得るか。</p>	<p>本映像制作費は、「支給要領（別紙）事業で認められる経費 1 経費区分」のうち「広告宣伝費」に該当し、同（別紙）（注3）にあるとおり、『「広告宣伝費」は、人材確保に向けた取組の事業に係る費用に限る』ことから、本映像制作費は助成対象外である。</p>
IV-⑨-25	<p>運転代行業、運送業で現在、携帯電話で1台ずつ連絡している状況のため、時間がかかる。無線機を取り入れ一斉に連絡し、現場に一番近くにいる車を現場に向かわせようと考えている。無線機は労働能率増進に資する機器として申請可能か。</p>	<p>客観的に労働能率の増進に寄与することが疎明できるならば、支給対象となり得る。</p>
IV-⑨-26	<p>除雪車は支給対象となるか。なお、本件申請予定の除雪車は、小型特殊用途自動車もしくは大型特殊用途自動車に該当するもの。</p>	<p>支給対象外となる乗用自動車等とは、乗車定員10人以下の自動車であって、貨物自動車及び特種用途自動車等以外のものをいう。（国土交通省通達「自動車の用途等の区分について」より）除雪車は、特種用途自動車等として支給対象となりうる。</p>

No.	問い合わせ内容	回答
IV-⑨-27	<p>「通常の事業活動に伴う経費」の定義（範囲）について教示されたい。</p> <p>例えば、飲食店における冷蔵庫は対象になるか。</p>	<p>「通常の事業活動に伴う経費」とは、当該事業を行う場合、通常は備えておくべき設備や機器を導入する場合はこれに該当する。</p> <p>ただし、通常の機器より性能の高い機器や、現状の最低限事業を行う上で必要な台数を超えて、さらに機器を追加導入し、作業効率や生産性の向上を図る場合は、「通常の事業活動に伴う経費」に該当しない。（すなわち支給対象となりうる。）</p> <p>飲食店における冷蔵庫については、容量の大きい冷蔵庫を導入することにより移動時間が短縮され、業務負担軽減が確認されるものであれば、「労働能率の増進に資する設備・機器等の導入」として対象となる。</p> <p>ただし、次の場合は、労働能率の増進に資するものとは認められない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 当該設備・機器等を導入し、今まで行っていなかった事業を新たに展開するような場合（単なる事業拡大で、新たな事業が追加されただけであり労働能率増進効果（作業時間の短縮効果）が認められないため。） ・ 既存機器の追加導入に関して、最初から新たな人材の追加し、当該機器を追加導入することによって受注数の増加を狙う場合（既存労働者の作業時間の縮減等は図られないため。）
IV-⑨-28	<p>貨物自動車運送事業を営む企業である。</p> <p>貨物自動車の購入を検討しているが、これに合わせて、労働時間改善のため新規に労働者の採用も考えている。</p> <p>本件貨物自動車の追加購入は、支給対象となるか。</p>	<p>貨物自動車運送事業者にとって貨物自動車の購入は原則として「通常の事業活動に伴う経費」に該当するが、追加購入することにより作業効率や生産性の向上を図る場合は、支給対象となりうる。しかしながら、本件のように、新たな人材を追加するのに合わせて当該機器を追加導入することにより受注数の増加を狙う場合は、労働能率の向上に資する取組とは認められない（既存労働者の作業時間の短縮は図られないため。）。</p>
IV-⑨-29	<p>導入機器：水素ガス発生機</p> <p>リラクゼーション業でハンドマッサージによる施術を行っている事業所が、今回水素ガス発生機の導入を検討。水素ガスは吸引すると体がほぐれる等、ハンドマッサージと同等の効果が得られる。</p> <p>従来 60 分間コースについてはハンドマッサージで 60 分間施術していたところ、機器の導入後はハンドマッサージの施術時間を 45 分に短縮し、残りの 15 分～20 分程度の時間を水素ガスの吸引時間とすることで、その間のマンツーマンでの対応が必要なくなり、事務や電話対応等の業務に充てることができることから、労働能率の向上や労働時間の改善につながると考えている。当該機器は助成対象となるか。</p>	<p>「労働能率の増進」が客観的に認められる場合に限り、支給対象となり得る。（列挙された種々の効果の存在が明確でなく、「手による施術時間を 15 分～20 分位短縮できる」かどうか、これらの情報だけでは不明確であること）。</p>

No.	問い合わせ内容	回答
IV-⑨-30	<p>導入機器：次亜塩素酸水生成装置</p> <p>介護施設において、入所者の新型コロナウイルス感染症対策として、施設内の消毒作業をおこなうようになり、現在は市販の消毒液を手作業で希釈し消毒液を生成している。上記機器を導入することにより、消毒液を生成する必要がなくなり、労働時間の削減につながる。</p> <p>介護施設における入所者の感染予防対策は業務上必要であることや、消毒作業の目的が労働者の感染予防ではなく入所者の感染予防であり、事業主の安全配慮義務に基づくものではないことから、上記機器の導入によって労働時間の削減が期待できるのであれば、労働能率の増進に資する機器に該当するとして助成対象となるか。</p>	<p>従来から入所者のために消毒薬を手作業で作成していたものであれば、自動化による労働能率の増進に資するものとして認めて差し支えないものとする。</p>
IV-⑨-31	<p>非接触型（顔認証型）の検温システムについて、「労働能率の増進に資する機器の導入」として支給対象と認められるか。</p> <p>（労務管理用の機器としてIV-⑦-6を参照）</p>	<p>顔認証付き検温器の導入が、「労働能率の増進に資する機器の導入」事業として認められるかについては、これまで業務を遂行するにあたって検温を行っておらず、また検温を行うことが業務遂行上必要不可欠な条件になっていないような事業場であって、今般の新型コロナウイルス感染症対策等を契機として検温を行う場合は、同検温行為は事業主の安全配慮義務に基づくものと判断されることから、その対策費用は、支給要領（別紙）（注5）⑤「通常の事業活動に伴う経費」に該当し、助成対象外の経費に該当するものとする。</p> <p>なお、従前より検温を行っており、かつ業務遂行上「検温を行うことが必要不可欠な条件」になっている事業場であって、これまで検温を複数回行う必要がある等の理由により、相当時間を要していた場合に、自動検温器を導入することにより、具体的に労働時間の縮減が期待できるような特殊な事例（例えば、特定の作業部屋に入室する際は必ず検温することとしており、1日に複数回当該作業が発生するため、自動検温器を導入すれば、日あるいは月単位で相当労働時間の縮減が期待できるような場合）の場合は、助成対象として認めることも可能である。</p>
IV-⑨-32	<p>保育園を営む事業場。新型コロナウイルス感染症対策を契機としてではなく、一般的な感染症予防の観点から、これまでは窓を開けて換気を行っていたが、雨天時には雨が室内に入るのを防ぐために1時間に1回5分程度のみ手動で窓の開閉を行っていた。オーニング（雨よけ）を窓に設置することにより、常時窓を開けていても雨が室内に入り込まないので、雨天時に手動で行っていた窓の開閉時間が削減できると考えている。本件、オーニングの購入及び取付は「労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新」として助成対象となるか。</p>	<p>本事案の場合、IV-⑨-31 なお書きに該当し、支給対象となり得る。（本事案の場合、雨天時においては、従前から室内の換気を行っており、かつ一般感染対策として換気を行うことが必要不可欠であり、しかも1日に複数回換気を行っている。）したがって、その換気に要していた時間が相当程度のものであれば支給対象となり得る。</p>

No.	問い合わせ内容	回答
IV-⑨-33	<p>それ自体、単体では活用できない部品を助成対象として認められるか。</p> <p>食品製造業の事業所において、三角おにぎりを作る機械の部品のみを助成対象として申請がある。現在は、丸型に成型する機械で一度丸型のおにぎりを作り、それを手作業で三角に整え出荷している状況。この部品が導入されることにより、全てが機械化され、1日あたりおよそ4～5時間、作業を短縮できるというもの。</p>	<p>丸形の部品に加え、三角の部品を導入することで、丸形のおにぎりを手作業で三角に握り直していた作業がなくなれば、労働能率の増進に資することとなるならば、当該部品の導入を既にある機器等を改良するということとみなし、支給対象として認められ得る。</p>
IV-⑨-34	<p>クラウド型のコールセンターを運営する企業において、一度に受けられる問い合わせをより多くするために回線を増設するための経費は本助成金の助成対象となるか。</p>	<p>事業者が通常備えるべき設備・機器（本件では回線）は「通常事業活動に伴う経費」として支給対象とならないが、通常の機器より性能の高い機器を導入し、あるいは、現状の必要台数を超えてさらに機器を追加導入することにより、明確に労働能率の向上が図られる場合は支給対象となる。</p> <p>本件の場合、回線を増やしたとしても、コールセンターの問い合わせ対応等が効率化されるわけではなく、また、回線を増やすことによって対応件数が増加するだけで、既存労働者の労働能率の向上が図られるとは認めがたい。よって、申請事業主から、労働能率の向上について特段の疎明がない限り支給対象外である。</p>
IV-⑨-35	<p>社労士事務所において、就業規則等の作成を支援するクラウドソフトウェアの導入を予定しているが、支給対象として認められるか。</p>	<p>運営会社がクラウド上のソフトウェアの更新や管理を行うのみで、社労士等が本サービスを利用することにより、自ら規則の作成等が行える仕様であれば問題ないが、本サービスに情報を入力することにより、当該情報をもとに、運営会社等、第三者が規則を作成し、納品するという仕様であれば、実質、規則の作成業務を外注しているだけであり、助成対象の改善事業には該当しない。（後者の場合は、運営会社等について社労士法違反の問題も生じ得る。）</p> <p>なお、前者の場合、労働能率の増進に資するものであれば支給対象となるが、就業規則等の作成については、社労士固有の業務であり、本来、有資格者の責任において作成すべきものである。現在、申請事業場では有資格者の労働者が存在しているのか、又は当該労働者にどのような作業をさせており、どのくらい作業に時間を有しており、当該サービスを利用することにより、労働者の作業がどの程度軽減されるのか確認する必要がある。</p>
IV-⑨-36	<p>労働能率の増進のため、今まで内線の通じてなかった電話に内線を通じさせる工事は支給対象になるか。なお、電話自体は現在使用している電話を使用するものである。</p>	<p>電話機は、汎用事務機器であり、支給対象外である。</p>
IV-⑨-37	<p>PBX（事務所への着信電話を出先社員の電話に転送すること等の機能を有するいわば電話交換機）は支給対象となるか。</p>	<p>PBXについては、当該機器に労働能率増進効果が認められるのであれば、「労働能率増進に資する設備・機器等」として支給対象となり得る。なお、PBXは、通常は備えておくべき設備や機器とまではいえず、「通常事業活動に伴う経費」には該当しない。</p>

No.	問い合わせ内容	回答
IV-⑨-38	<p>①歯科医院における診察ユニット増設について 現在、歯科医師1名、衛生士3名が、各々ユニット1台(計4台)で診療している。 次の患者を診療する際には、ユニットの清掃、準備(約3分)が必要となり、歯科助手2名が当該作業にあたるが、その間、医師・衛生士は待機することになるため、ユニットをもう1台増設してこの待機時間を削減したいというもの(次の患者を5台目に待機させておくことで、医師・衛生士は待機せずすぐに次の診療に入る。) 午前患者(12名-4(最初の4名は不要のため))×3=24分、午後患者(12-4)×3=24分、1日約50分の時間短縮。 本件の場合、人員を増加しているわけではないが、IV-94に基づき、ユニット増加率、人員増加率で判断すべきか。 ② 日々残業となっているために、上記事業を実施したいという場合はどうか。</p>	<p>歯科医院などにおいて、労働能率増進効果が認められるかは、患者一人当たりにより要する作業時間が短縮するかどうかで判断することとする。 ①について 本件の場合、ユニットを増設することで、患者と次の患者との間隔は縮減されるものの、(労働者たる)歯科医師と衛生士の「患者1人あたりに要する作業時間」自体は減少されるものではないことから労働能率の増進に資するものとは認められず、支給対象外である。 ②について 日々発生していた残業が減少したとしても、上記のとおり労働能率の増進に資するものと認められない以上、支給対象外である。</p>
IV-⑨-39	<p>(上記(IV-⑨-38)の回答を踏まえた更問) 労働能率増進機器とは、申請マニュアルに記載されている「労働者が直接行う業務負担を軽減する」もしくは「生産性向上により労働時間の縮減に資する」いずれかの機器と認識しているが、その前提条件として「労働者の当該作業時間が短縮したか否か」が必要になるという理解で良いか。</p>	<p>「労働能率の増進に資する」ということの意味が「患者クライアント一人当たりにより要する作業時間を短縮すること」である。 申請マニュアルに記載されている「労働者が直接行う業務負担を軽減する」もしくは「生産性向上により労働時間の縮減に資する」のいずれも、「クライアント一人当たりにより要する作業時間を短縮すること」を表現した記述であると理解されたい。</p>
IV-⑨-40	<p>医師・歯科医師のみが扱える機器であっても、当該機器の導入により、これまで医師・歯科医師の補助をしていた労働者の作業が減り、他の業務に時間を充てられるのであれば、労働時間が削減できると思われるが、機器の利用主体のみで一律に判断するのか。内視鏡ビデオスコープシステムにより、事業主である医師と看護師の共同作業で生検のための作業を行う。検査の主体は医師であり、当該機器の特性の利点を主に享受するのは医師であり労働者ではないが当該機器は支給対象となるか。 また、医師・歯科医師のみが扱える機器であっても、当該機器の導入により、これまで医師・歯科医師の補助をしていた労働者の作業が減り、他の業務に時間を充てられるのであれば、労働時間が削減できると思われるが、機器の利用主体のみで一律に判断するのか。</p>	<p>医師・歯科医師のみが扱える機器であっても、当該機器の導入により、これまで医師・歯科医師の補助をしていた労働者の作業が減り、その結果、当該労働者が担当する業務における作業時間が削減されるのであれば、支給対象となりうる。なお、この場合、当該労働時間の削減効果については、客観的かつ明確な疎明がなされる必要がある。当該機器は、内視鏡(ファイバースコープ)であり、利用主体は労働者ではなく事業主である医師であると考えられることから、支給対象外である。 医師・歯科医師のみが扱える機器であっても、当該機器の導入により、これまで医師・歯科医師の補助をしていた労働者の作業が減り、その結果、当該労働者が担当する業務における作業時間が削減されるのであれば、支給対象となりうる。なお、この場合、当該労働時間の削減効果については、客観的かつ明確な疎明がなされる必要がある。</p>

No.	問い合わせ内容	回答
IV-⑨-41	<p>① 空手指導効率アップ機器導入 空手道場を営む事業所において、これまで空手指導の組手を直接指導者が行っていたが、人型スタンディングダミーサンドバッグを導入することで、2/5 を直接組手、3/5 をサンドバッグで済ませることができる。助成対象となるか。</p> <p>② 筋トレ指導効率アップ機器導入 空手道場を営む事業所において、これまで重りを使った生徒の筋トレ60～90分に付き添いが必要だったが、全身筋肉トレーニング器具を導入することで、使用方法を確認する20分のみで済むことになる。助成対象となるか。</p>	<p>①労働能率の増進に資する機器等として、その効果が曖昧であり（結局、指導員の管理下にあるとすれば、労働能率の増進に資するとはいえない）、客観的かつ合理的に疎明がなされない限り、助成対象とは認められない。</p> <p>② 上記①と同じ。</p>
IV-⑨-42	<p>マイクロバブルシステム（美容院における洗髪用機器）について 当該機器は、水と空気を混合する特殊な技術により、髪を洗っても余分な水分を与えないため、ドライ時間が35%短縮されるが支給対象となるか。</p>	<p>ドライ時間が35%短縮されるとしているメカニズムが、客観的かつ合理的に証明されないと（少なくとも客観性の担保）、労働能率の増進に資することが認められず、この点が疎明されない限り支給対象外である。</p>
IV-⑨-43	<p>鍼灸院等からの「手技による施術よりも機器を使用したほうがより短時間で同等の効果が生じるので、当該機器には労働能率増進効果がある」との主張は客観性が認められるか。</p>	<p>当該主張については、申請者の主観的な申立だけでは認められず、何らかの客観的かつ合理的な疎明が必要である（ただし、厳密な科学的な説明までは不要。）</p>
IV-⑨-44	<p>テレワーク用通信機器の導入・更新費用を助成対象とすることはできるか。 可能であるとすれば、テレワークが労働能率の増進に資することについて、どのような疎明・資料提出を求めるべきか。</p>	<p>テレワーク機器が「労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新」に該当すれば支給対象となる。なお、その場合には、当該テレワーク機器が、通勤時間の回避のみならず、仕事そのものの労働能率を増進するものであることの明確で客観的かつ合理的な疎明が必要である。</p>
IV-⑨-45	<p>会社内のデータを同僚と共有するために、NAS（Network Attached Storage）を使用する場合、対象となるか。 NASはネットワークとしての役割もあるが、他に保存用ハードディスクやアプリで機能も上昇することも可能とのことから、汎用性があるのであれば対象外とも考えられる。</p>	<p>NASは、パソコン、タブレット、スマホとは異なり、労働能率増進効果が認められるのであれば「労働能率の増進に資する設備」として支給対象となり得る。</p>
IV-⑨-46	<p>サーバの導入に要する費用は、本助成金の支給対象経費となるか。</p>	<p>支給要領別紙注5②は、パソコン、スマホ、タブレットに限って支給対象外とする趣旨であり、汎用性のあるコンピューター機器を全て支給対象外とする趣旨ではない。したがって、サーバも含め、パソコン、スマホ、タブレット以外のコンピューター機器については、汎用性がある場合でも、労働能率増進効果が認められれば支給対象となり得る。</p>

No.	問い合わせ内容	回答
IV-⑨-47	<p>①障がい者支援施設で利用者の送迎を行うための車について、現在はスロープやリフトが付いていない車を使用しているため、車椅子利用者については乗り降り等に時間がかかっている。それを短縮するため、新たに車いす仕様車（以下「福祉車両」という。）の購入を検討している。この福祉車両は通常の乗用車とは異なる特殊機能を備えているものの、車検証が「乗用」の場合は支給対象外となるのか。</p> <p>②福祉車両にするための改良費のみを助成対象経費として申請する場合は、当該改良を行った機器を用いることにより労働能率の増進が図られると認められる場合は、当該経費は機器の改良費として助成対象経費となるか。</p>	<p>①支給要領（別紙）（注5）①において、車検証が「乗用」の場合であっても、「特種用途自動車等類似の自動車であって、特種な目的に専ら使用するものと認められるもの」は対象と認めているので、本件車いす車両（福祉車両）は支給対象となる。</p> <p>②福祉車両にするための改良費について、当該改良を行った機器を用いることにより労働能率の増進が図られると認められるのであれば、当該経費は機器の改良費として助成対象経費となり得る。</p>
IV-⑨-48	<p>自動車整備業において、車検、オイル交換などの問い合わせや予約を電話で受けている。受付担当者がいないため、労働者が作業中に都度手を止めて電話を受ける形で、電話を取る前に電話が切れてしまう場合もある。</p> <p>チャットボットを導入すれば労働能率の増進が図れると思うが、助成対象となり得るか。</p>	<p>チャットボットの労働能率増進効果について、客観的かつ合理的な疎明がなされるのであれば支給対象と認められる。</p>
IV-⑨-49	<p>自動車整備工場を営む事業者から、「工場内の間仕切り用カーテン」の導入を事業内容とする交付申請がなされている。現在は粉じんや塗装剤の飛散のため1台ずつしか整備を行うことができないが、間仕切りの導入により2台同時に整備を行うことができるようになり、作業能率が向上するとのこと。</p> <p>本件における間仕切り用カーテンは、「労働能率の増進に資する設備・機器」と認められるか。</p>	<p>間仕切り用カーテンの設置により2台の自動車整備を同時に行うことができるとしても、「自動車1台あたりに要する労働者の作業時間」が短縮されたことが明らかとならない限り、労働能率増進効果があるとは判断できない。よって、労働能率の増進に資する設備・機器とは認められず、支給対象外である。</p>
IV-⑨-50	<p>ワークステーションは広義にはパソコンであると見られるが支給対象となるか。</p>	<p>ワークステーションは、汎用性はあるものの、パソコンよりも高い性能と動作に対する高い信頼性、確実性を有しており、パソコンとは質的に異なるものと考えられるので、支給対象と認められる。（支給要領別紙注5②の「パソコン、タブレット、スマートフォン」には該当しない。）</p>
IV-⑨-51	<p>SDカードや外付けハードディスクは助成金の支給対象となるか否か。</p>	<p>SDカードや外付けハードディスクは汎用事務機器であり、助成金の支給対象外となる。</p>
IV-⑨-52	<p>スライド書棚や、オートフィードシュレッダー、パソコン等と接続して使用するラベルライターは汎用事務機器として支給対象外となるか。</p>	<p>「汎用事務機器」とは一般の事務所に普及している事務機器のことであるが、スライド書棚は、特定の業種の事務所では使用されているものの、一般の事務所に普及しているとまではいえないので、「汎用事務機器」には該当しない。</p>

No.	問い合わせ内容	回答
		シュレッダーやいわゆるテブラは原則として「汎用事務機器」であるが、オートフィードシュレッダーやパソコン等と接続して使用するラベルライターは「汎用事務機器」には該当しない。
IV-⑨-53	フォークリフトの特定自主検査料は支給対象となるか。	法令で義務付けられている行為に係る経費は支給対象とならないので、フォークリフトの特定自主検査料は支給対象外である。
IV-⑨-54	現在CTの撮影を外部に委託しているため、紹介状の作成や、外部との予約調整、データの受け渡しなどの作業が必要になる。新たにCTを導入することにより、CTの撮影や機械の調整業務が新たに発生するものの、今まで必要だった外部委託のための一連の作業がなくなりスタッフの労力を大幅に減らすことができるが、支給対象となるか。	CT撮影を外部委託から院内でできるようにすることでCTの撮影や機械の調整業務が発生する一方、事務作業担当者の各種事務作業は生じなくなる。両者の作業時間を算出することは可能だが、両者の作業は質が異なる作業であるため両者の作業時間を比較しても労働能率の増進効果の有無は判断できないため支給対象外となる。

【V 見積もり】

No.	問い合わせ内容	回答
V-1	申請マニュアルに専門家謝金などの人件費が1回あたり12,000円以下の場合、相見積もりは不要とあるが、「1回」というのは「1日」あたりという理解で良いか。例えば一連の研修を3日間かけておこなう場合は、1日あたり12,000円であれば、合計36,000円となっても相見積もりは不要か。	貴見のとおり。1日当たりの謝金額が12,000円以下であれば、相見積もりは不要である。
V-2	相見積もりを取った場合、一番低い金額のものを選ばなければならないのか。	要件を満たしているのなら、一番低い価格のものを選択するのが原則である。
V-3	「労働能率の増進に資する設備・機器等」として中古の機械を購入する場合、見積書はどうしたらよいか。	契約に際しては、一般競争を原則とし、場合によっては指名競争又は随意契約を認めているところだが（交付要綱第7条）、その金額が適正な水準のものか確認する必要があるため、原則として、見積書を複数提出する必要がある。 新規であるか中古であるかを問わず、通常の場合と同様に見積書を提出すること。

No.	問い合わせ内容	回答
V-4	<p>①オープン価格でなく、定価が定められている製品については、定価が記載された資料を提出すれば、適正な水準の価格であることが証明できる。それでも相見積もりが必要ということであれば、どこまでのものが必要か。</p> <p>②ソフトウェアは当該ソフト会社からダウンロード版を購入した方が安上がりであり、この場合は相見積もりをとることは困難である。そのため、当該ソフト会社のHPに掲載されている金額のプリントアウトを提出すれば、適正な水準の価格であることが証明できる。</p>	<p>①改善事業を遂行するための売買、請負、その他の契約は、一般競争によることが原則であり（交付要綱第7条）、通常は、複数の見積りを比較して低価格のものを選択することになる。そのため、複数の小売店から見積書が必要である。</p> <p>②見積書の発行を受けることができない場合には、例外的に、見積書の代わりに価格が明示された書類（HPをプリントアウトしたもの等）を提出すること。</p>
V-5	<p>既存のタイムレコーダーに接続するソフトウェアを機能アップしたものに更新する場合、タイムレコーダーと同じメーカーを選択するのが一般的と思われるが、他のメーカーでは導入できないなど相見積りができない場合、助成の対象とはならないと解してよろしいか。</p>	<p>導入メーカーが限定されている場合にも、複数の小売店から提出された見積書を提出すること。販売店が限られているなど、見積書を複数提出できない場合には、適正な価格水準であることを確認する必要があることから、同程度の機能を持つ機器についての見積り等を提出すること。</p>
V-6	<p>設備機器の導入費用に関し、相見積をするに当たり、助成の限度額を超えることが明らかな場合でも相見積をしなければならないと解してよろしいか。</p>	<p>貴見のとおり（相見積の提出等により適正な価格水準であるかどうかの確認が必要であるため）。</p>
V-7	<p>専門家の謝金は12,000円以下なら相見積は不要だが、一般物品の購入の場合は同額以下でも相見積は必要か。</p>	<p>必要である。</p>
V-8	<p>申請マニュアル「交付申請時の提出書類一覧」において、見積書の欄に※印として「見積書の発行を受けることができない場合～」とあるが、どういった場合を想定しているのか。同じく、右欄に「複数提出できない場合は～」とあるが、どういった場合を想定しているのか。</p>	<p>「見積書の発行を受けることができない場合」としては、例えば、メーカーの直販で定価販売しかあり得ず、メーカーの方針として見積書を発行していない場合など、「複数提出できない場合」としては、製品の特殊性から類似品がなく、1メーカーでしか製造しておらず、かつメーカー直販である場合など、いずれもやむを得ない事情のある場合を想定している。</p>
V-9	<p>就業規則作成、36協定作成・届出、コンサルティングの相見積について、他人の依頼を受け報酬を得て労働、社会保険法令上の書類作成を業とすることができる行政書士事務所作成のものでもよいか。</p>	<p>就業規則・36協定作成は社会保険労務士の独占業務だが、行政書士法昭和55年改正附則2項により昭和55年9月1日以前に行政書士会に登録している行政書士は業として作成することが可とされているため、これに該当する行政書士においては届出を除いた上記の内容であれば相見積書として採用可。</p>
V-10	<p>同一の弁護士事務所に所属する代表パートナー弁護士とパートナー弁護士による見積もりは適正な相見積と扱えるか。</p>	<p>一般に、パートナー弁護士が代理人弁護士において事業上独立している場合には有効な見積もりと取り扱って差し支えない。</p>
V-11	<p>見積書は国外の企業のもの（見積書も外国語）でもよいか。 仮に日本語に訳された見積書が提出されたとしても、常時変動する為替レートから円建てで交付決定額を確定させなければならないことから、外国通貨による見積書は不可となるのか。</p>	<p>国外企業の見積もり書でも可である。 交付申請時に添付する見積書の為替レートは変動するものの、見積時点の為替レートの金額で交付決定がなされる。 支給申請までの期間内に支払を行う場合、仮に、交付決定（支出負担行為）額を超える為替レートで支払った場合には、支払時の為替レートに合わせて変更申請を行えば金額</p>

No.	問い合わせ内容	回答
		変更も可能である。
V-12	インターネットを利用して見積を取得した場合について、有効期限はなしとなっているが、有効として取り扱ってよいか。申請者は、交付決定後に価格が上昇した場合、上昇した価格で支給申請したいとしているが、その取扱い如何。	<p>インターネットからの取得した見積書に有効期限を記載することができない場合は、有効期限が記載されていない見積書であっても有効な見積書として取り扱って差し支えない。ただし、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・インターネットに有効期限が記載できない注意書きが掲載されているのであればこの注意書きを印刷したもの ・見積書を発行した会社にお問い合わせを行い、有効期限が記載できない旨及びその理由を聴取した場合は、そのことがわかる申立書 ・見積書を取得した日にちが分かるもの <p>などを添付し、当該見積書が適正であること確認できるものとする。</p> <p>なお、当然ながら可能な限り新しい見積書を用意すること。また、交付決定後に金額の変更（交付決定額より高い額への変更）がある場合には計画変更が必要である。</p>

【VI その他】

No.	問い合わせ内容	回答
VI-1	本年10月に合併（労働者数5名→6名）で社名変更する予定。改善事業の途中で社名が変わる場合の時の手続きについて教えてほしい。	社名が変更となった場合には、特段定まった様式はないが、変更した旨の届けを提出すること。その際、①変更前及び変更後の社名、②変更期日、③代表者の職氏名を明記し、変更事項を確認できる資料（写しでよい）を添付すること。
VI-2	改善事業の内容として旧式のレジスターからPOSシステムへの入れ替えを予定しているが、当該入れ替えは、元々決まっていた店舗の移転と同時に行いたいと考えている。このような、事業場移転時と同時期の機器の購入、改良等であっても助成対象となるか。	事業場移転時と同時期の機器の購入、改良等であったとしても、それが労働時間の短縮や勤務間インターバルの確実な確保のために資するものであれば、助成対象となる。
VI-3	機械装置等購入費が高額なので、月々ローンを組んで支払うこととし、交付決定日から支給申請日までに支出する予定の金額のみを助成対象経費として交付決定することは可能か。 （たとえば、500万円の機器を毎月25万円ずつ20回払いで支払う契約をし、交付決定日から支給申請日までに支払った4回分合計100万円のみを支給対象とする）	<p>改善事業は、事業実施予定期間内に納品がなされ、かつ支給申請日までに全額支払いがなされるものでなければ交付決定できない。</p> <p>したがって、本件のように、支給申請日に一部の代金の支払いしか見込まれない場合は交付決定はできない。</p>
VI-4	助成金を受給した場合、寄付行為を行うことは可能か。	政治資金規正法第22条の3第1項で寄付制限の例外となっているため、寄付を行って差し支えない。

No.	問い合わせ内容	回答
VI-5	<p>A社労士が「提出代行者・事務代理者」となった交付申請書について、実施計画及び添付の相見積書においても当該社労士が改善事業の受託者となっていた。</p> <p>労働局から支給要領第2の2(1)⑦の自己取引類似の禁止規定に基づき、不相当である旨通知があったが、この場合において、A社労士が「提出代行者・事務代理者」から外れた場合は、再申請が可能か。</p>	<p>事業主による再申請を行うこと自体は可能であるが、本件申請については、実質的に当該社労士が事務代理として関与していることは明確であるため、形式上当該社労士が提出代行者・事務代理者から外れたとしても、支給要領第2の2(1)⑦に該当し、認められない。</p>
VI-6	<p>不支給要件「関連企業（一方が他方の経営を実質的に支配していると認められる場合に限る）」について、親会社子会社の関係であれば該当すると思われるが、親族が経営する会社であれば関連企業に該当すると判断されるか。</p>	<p>不支給要件(1)⑦の実態「一方が他方の経営を実質的に支配していると認められる場合」であるか否かで判断される。</p>
VI-7	<p>不支給要件「関連企業（一方が他方の経営を実質的に支配していると認められる場合に限る）」について、社労士事務所のグループ法人で、会社名の一部が異なり、代表者も異なり、互いに支配を受けず独立していると申し出があった場合、提出代行者と見積書の事業所になれるか。</p> <p>例：社労士法人〇〇静岡→提出代行者 社労士法人〇〇豊橋→見積書の発行元</p>	<p>同一グループの法人であることが明白である場合は、一般的に不適正な受注が行われるおそれが高いものと思われるので、原則として要領第2-2-⑦に抵触すると判断される。</p>
VI-8	<p>見積書を2通提出する際にあたり、見積書を作成した2社がグループ会社である場合（助成金申請会社とは関連性無し）、相見積もりとして有効と取り扱うことが可能かどうか。なお、対象商品は当該グループ会社のみで取り扱っているものである。</p>	<p>グループ会社による相見積もりでは、公正さが担保されているとは言えないで、原則として、適正なものとは認められない。ただし、当該商品が当該グループでのみ販売され、グループ会社以外から見積もりを取ることが事実上不可能である場合は、見積書を「複数提出できない場合」に該当するので、金額が適正な水準であることが確認できる資料が提出されることをもって、有効なものとして取り扱うことが可能である。</p>
VI-9	<p>申請事業主の代表者又は役員が自ら代表者又は役員を務める別法人を改善事業の受託者となることは認められるか。</p>	<p>一般的には「受託者となることは認められない場合」に該当すると思われるが、判断に当たっては、両者の関係が、実態として「一方が他方の経営を実質的に支配していると認められる場合に該当するものか否か」によって判断される。</p>
VI-10	<p>提出代行者が成果目標で定める事業（例：就業規則の作成・変更）を受託しても、当該事業を改善事業として助成対象経費に計上しない場合は自己取引類似の禁止規定に抵触しないという理解でよいのか。</p>	<p>提出代行者が受託している事業が、当該助成金の支給対象の改善事業から外されているのであれば、問題はない。</p>

No.	問い合わせ内容	回答
VI-11	<p>フランチャイズを展開する店舗のフランチャイジーが申請者である申請において、改善事業受託者がフランチャイザーである場合、各コース支給要領第2の2（不支給等要件）⑦に定める、いわゆる自己取引に該当するか。</p>	<p>フランチャイジーが使用する機器等についてフランチャイザーが指示し、フランチャイザーが改善事業受託者となる場合は、少なくとも当該指示された機器等に関しては、親会社の子会社に指示をして親会社が改善事業受託者となる場合と同様に、適切な見積もり行為が行われない可能性がある。したがって、そのような場合には、自己取引に準ずるものとして、支給要領第2の2（1）⑦を根拠に支給対象外となる。</p>