



福岡医発第 2044 号 (地)
令和 6 年 10 月 25 日

各 医 師 会 長 殿

福 岡 県 医 師 会
会 長 蓮 澤 浩 明
(公 印 省 略)

令和 6 年度最低賃金額の改定等について

時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、今般、標記の件について、福岡労働局より、また、厚生労働省より日本医師会を通じて周知依頼がありました。

令和 6 年度の地域別最低賃金額の改定については、全ての都道府県において改定公示が行われ、本県においては、最低賃金額 1 時間 9 9 2 円 (適用は令和 6 年 10 月 5 日から) となっております。

つきましては、貴会におかれましても本件についてご了知いただくとともに、貴会会員への周知方よろしくお願いいたします。

なお、

- 1) 福岡労働局より、最低賃金引上げに伴う支援策等のお知らせ (別紙資料) があっておりますので、併せてご確認ください。
- 2) 添付の参考資料 2 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」は、労務費の転嫁に関する事業者の発注者・受注者の双方の立場からの行動指針として業種横断的に案内されているもので、社会保険診療を中心に行う医療機関等においては主として発注者の立場からの指針が関係するとのこと。
- 3) 別途、以下部数のポスター、リーフレットを貴会にお送りいたしますのでご活用ください。

配布数：ポスター 1 部 、リーフレット 10 部

記

福岡県最低賃金

1 時間 9 9 2 円 (適応は令和 6 年 10 月 5 日から)

以 上

小郡三井医師会より

医業経営担当理事 淡河喜雄
会長 島田昇二郎

令和6年10月2日

関係各位

福岡労働局労働基準部賃金室長

福岡県最低賃金額の改定に関する周知について（協力依頼）

平素より労働行政、最低賃金行政の運営に御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

今般、福岡県最低賃金額について、下記のとおり改正となりました。

つきましては、同封のポスターを掲示いただくとともに、リーフレットを配布いただく等により、改正した福岡県最低賃金額の周知に御協力くださいますようお願い申し上げます。

また、「最低賃金引き上げに伴う支援・後押しを強化しています」（別紙1）、「業務改善助成金」（別紙2）、「最低賃金引き上げの支援策」（別紙3）、「その悩み、無料でプロに相談できます」（別紙4）「年収の壁」突破しませんか」（別紙5）リーフレットを同封しておりますので、必要に応じて御活用ください。

記

福岡県最低賃金額

時間額 992円（適用は令和6年10月5日から）

問合せ先

〒 812-0013 福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号
福岡労働局労働基準部賃金室 井上、清水
TEL 092-411-4578
Mail: chinginka-fukuokakyoku@mhlw.go.jp

最低賃金引き上げを受けて賃上げに取り組む皆様へ

厚生労働省、中小企業庁では、

最低賃金引き上げに伴う 支援・後押しを強化しています

助成金と補助金を組み合わせてご利用頂くことも可能です
賃金引き上げに向けて、是非ご利用ください

※同一の補助対象（設備等）に対する重複利用は不可

業務改善助成金

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

キャリアアップ助成金

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

※最低賃金の改定に伴う賃金規定等の改定をした場合も対象になります。

IT導入補助金

最低賃金引き上げを受けて、最低賃金引上げ幅以上に賃上げの努力を行う場合、補助金の採択において加点措置が得られます。

詳しくは次のページで

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

＜業務改善助成金＞

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

事業内最低賃金
引き上げの計画



設備投資等の計画
機械設備、コンサルティング、
人材育成・教育訓練など

計画の承認
と実施

設備投資等の費
用の一部を助成

対象となる事業者

- ・ 中小企業・小規模事業者であること
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと

以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、（工場や事務所などの労働者がいる）事業場ごとに申請いただきます。



別々に
申請

助成率

事業場内最低賃金額	助成率
900円未満	9/10
900円以上950円未満	4/5(9/10)
950円以上	3/4(4/5)

※（ ）内は生産性要件を満たした事業場

助成対象経費の例

機器・設備の導入	・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	顧客管理情報のシステム化

助成上限額

※ 一部事業者は対象経費の特例を受けることができる可能性がございます。（詳細は業務改善助成金ウェブサイト参照）

引上げ 労働者数	引上げ額			
	30円コース (30円以上)	45円コース (45円以上)	60円コース (60円以上)	90円コース (90円以上)
1人	30万円(60万円)	45万円(80万円)	60万円(110万円)	90万円(170万円)
2～3人	50万円(90万円)	70万円(110万円)	90万円(160万円)	150万円(240万円)
4～6人	70万円(100万円)	100万円(140万円)	150万円(190万円)	270万円(290万円)
7人以上	100万円(120万円)	150万円(160万円)	230万円	450万円
10人以上※	120万円(130万円)	180万円	300万円	600万円

※10人以上の上限区分は特例事業者（詳細は業務改善助成金ウェブサイト参照）のみ対象。

※（ ）内の助成上限額は事業場規模30人未満の事業者のみ対象。

活用例

- ・ 地域別最低賃金が935円
- ・ 事業場内最低賃金を940円から1000円にUP
→事業場内最低賃金が940円なので助成率は4/5
- ・ 労働者7人の最低賃金引上げを実施
→60円コース・7人以上の区分で
助成上限額は**230万円**



（設備投資費用が300万円の場合…）
300万円×4/5＝240万円
→助成上限額230万円を超えているため、**230万円支給**

申請先 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

問合先 業務改善助成金コールセンター：0120-366-440



<キャリアアップ助成金>

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成します。

対象となる方

雇用保険適用事業所ごとに「キャリアアップ計画」を作成し、その計画に基づき、右の①～⑥までのいずれかを実施した事業主。

- | | |
|-------------|-----------------------------|
| ①正社員化コース | ④賃金規定等共通化コース |
| ②障害者正社員化コース | ⑤賞与・退職金制度導入コース |
| ③賃金規定等改定コース | ⑥社会保険適用時処遇改善コース
(R5.10～) |

支援内容

※賃金規定等改定コースの場合

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

3%以上5%未満増額改定した場合

5万円

5%以上増額改定した場合

6万5,000円

- 1年度1事業所当たり100人までは、複数回の申請ができます。
- 職務評価を行ったうえで賃金規定等を改定した場合は、助成額の加算が受けられます。
- 中小企業以外の場合、助成額は上記の2/3程度となります。
- 最低賃金の改定に伴い、新最低賃金を下回ることとなる等級についてのみ賃金規定等を増額改定した場合も、助成対象になります。ただし、各都道府県の新最低賃金の公示日以降、発効日の前日までに賃金規定等の増額改定を行う必要があります。

社会保険適用時処遇改善コースの新設

最低賃金の引き上げに伴い、被用者保険の適用になり手取り収入が減らないよう就業調整をする労働者はいらっしゃいませんか？新たに被用者保険を適用するとともに、労働者の収入を増加させる取組を行う事業主に対して助成する仕組みができました。

詳しくはこちら



問合先 都道府県労働局

<IT導入補助金>

- 事業概要：業務の効率化やDXの推進、セキュリティ対策のためのITツール等の導入を支援します。
- 補助上限：最大450万円
- 補助率：1/2～4/5
- 賃上げ加点：給与支給総額を年率平均1.5%増加させることに加え、「事業場内最低賃金を地域別最低賃金+50円以上の水準にすること」を更なる加点要素とします。

↓現在の公募要領はこちら



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

<賃上げを後押しするその他施策>

・中小企業省力化投資補助金

- 事業概要：構造的な人手不足の解決に向けて、カタログから選ぶ簡易で即効性のある省力化投資を支援します。
- 補助上限：最大200～1,000万円（従業員数による）
更に一定の賃上げで、上限額を最大300～1,500万円に引き上げ
- 補助率：1/2以下

詳しくはこちら



問合先 中小企業省力化投資補助事業 コールセンター：0570-099-660

・賃上げ促進税制

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

【令和6年4月1日以降に開始する事業年度に適用を受けたい場合※】

詳しくは▼

全企業・中堅企業

全雇用者の給与等支給額の増加額の**最大35%**を税額控除

中小企業

全雇用者の給与等支給額の増加額の**最大45%**を税額控除



※令和6年3月31日以前に開始された事業年度に適用を受けたい場合は、制度の内容が異なりますので、ご注意ください。

問合せ先

税制サポートセンター

全企業・中堅企業向け税制：0570-078-117

中小企業向け税制：03-6281-9821



<働き方改革や経営改善に向けた相談先>

・働き方改革推進支援センター

相談支援

コンサルティング

セミナー開催

社労士等の労務管理の専門家が
会社の「働き方改革」や賃金引上げを無料で支援します！

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



問合せ先

各都道府県の働き方改革推進支援センター

・よろず支援拠点

経営革新支援

経営改善支援

ワンストップサービス

経営上のあらゆるお悩みの相談に対応します！お気軽にご連絡ください。

- ◆売上拡大のための解決策を提案します。
- ◆資金繰りや事業再生等に関する経営改善のための経営相談に応じます。
- ◆地域の支援機関とのネットワークを活用して、経営課題に応じた的確な支援機関等を紹介します。



問合せ先

各都道府県のよろず支援拠点

令和6年度業務改善助成金のご案内

別紙2

業務改善助成金とは？

申請期限：令和6年12月27日
(事業完了期限：令和7年1月31日)

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金
の引き上げ計画



設備投資等の計画
機械設備導入、コンサルティング、
人材育成・教育訓練など

計画の承認
と実施

業務改善助成金を支給
(最大600万円)

※ 事業場内最低賃金の引き上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

対象事業者・申請の単位

- ・ 中小企業・小規模事業者であること
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと



別々に
申請

以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引き上げ計画と設備投資等の計画を立て、（工場や事務所などの労働者がいる）**事業場ごとに申請**いただきます。

対象となる設備投資など

助成対象事業場における、**生産性向上に資する設備投資等**が助成の対象となります。
また、一部の事業者については、**助成対象となる経費が拡充**されます。

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	顧客管理情報のシステム化

助成対象経費の具体例について、詳しくは、リーフレット中面（生産性向上のヒント集）をご覧ください。

助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、いずれか安い方の金額となります。

<例>

○事業場内最低賃金が898円
→助成率9/10

○8人の労働者を988円まで引上げ（90円コース）
→助成上限額450万円

○設備投資などの額は600万円

540万円
(=600万円×9/10)

(設備投資費用×助成率)

>

450万円
(=助成上限額)

(90円コースの助成上限額)

450万円が支給されます。

申請の流れや注意事項は
裏面をチェック！

助成上限額や助成率などの
詳細は中面をチェック！

助成上限額・助成率

助成上限額

コース 区分	事業場内 最低賃金の 引き上げ額	引き上げる 労働者数	助成上限額	
			右記以外 の事業者	事業場規模 30人未満の 事業者
30円 コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2～3人	50万円	90万円
		4～6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上※	120万円	130万円
45円 コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2～3人	70万円	110万円
		4～6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上※	180万円	180万円
60円 コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2～3人	90万円	160万円
		4～6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上※	300万円	300万円
90円 コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

助成率

900円未満	9/10
900円以上 950円未満	4/5 (9/10)
950円以上	3/4 (4/5)

() 内は生産性要件を満たした事業場の場合

特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が950円未満である事業者
② 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント※以上低下している事業者

※「%ポイント（パーセントポイント）」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

物価高騰等要件に該当する事業者は、一定の自動車の導入やパソコン等の新規導入が認められる場合がございます。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

「引き上げる労働者数」の数え方

- ▶ 事業場内最低賃金である労働者
- ▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げることにより、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。
(ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。)

<例：事業場内最低賃金950円の事業場で30円コースを申請する場合>

- A：事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に**算入可**
- B：申請コース以上賃金を引き上げていないので、**算入不可**
- C：Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、**算入可**
- D：既に**引上げ後の事業場内最低賃金以上**なので、**算入不可**



<事業場内最低賃金とは？>

事業場で最も低い時間給を指します。
(ただし、業務改善助成金では、雇入れ後3か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。)
事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月頃に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。
ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

助成対象経費の特例

特例事業者のうち、②物価高騰等要件に該当する場合、通常は、助成対象となる生産性向上に資する設備投資等として認められていないパソコン等や一部の自動車も助成対象となります（パソコン等は新規導入に限ります）。

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②のみ)
生産性向上に資する設備投資等	○	○
生産性向上に資する設備投資等のうち、 ・ 定員7人以上または車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車 ・ PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入	×	○



助成対象経費の具体例

助成対象経費の具体例は、「生産性向上のヒント集」や厚生労働省ウェブサイトに掲載されています。

生産性向上のヒント集

業務改善助成金を活用し、業務の効率化や働き方の事例を集めた冊子を作成しております。
業務改善助成金の申請に際して、参考としていただ



PDF 生産性向上のヒント集（令和5年3月作成）【PDF形式：5,196KB】[5.1MB]

PDF 生産性向上のヒント集（令和4年3月作成）【PDF形式：7,012KB】[7.0MB]



事例2 配膳ロボットの導入により料理の運搬業務の効率化

企業概要 【所在地】埼玉県 【従業員数】11人 【事業内容】飲食業

課題と対応 アルバイトの急な欠勤があったり、奥行きのある動線を一度に2食（両手）分の配膳しかできなかったりするため、特に繁忙期においてより多くの配膳ができないうかが検討した。

実施概要 常時3食以上の配膳や重い料理や食器を運ぶ業務を、従業員の負担を増やすことなく可能にしたいと考えた。そこで、助成金を活用して、配膳ロボットを導入した。

繁忙期の配膳業務を平準化したい（社長）

導入前 **導入後**

配膳効率が25%向上し、配膳に係る人員が5人から4人に削減

さらなる工夫 セルフオーダーシステムや自動洗米・炊飯・茹で機を導入している。

実施結果 配膳ロボットの導入により、5人が必要だった配膳業務が4人でできるようになった。また、その分、顧客に目が行き届くようになり、顧客からより良い評価が得られるようになった。

成果 配膳業務の効率化により生産性が向上し、9人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を60円引き上げた。

助成金活用のきっかけ 中小企業診断士の提案

生産性向上のヒント集

検索

事例7 リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥が効率化

企業概要 【所在地】滋賀県 【従業員数】10人 【事業内容】障害者福祉事業

課題と対応 車椅子利用者の送迎時には2人で行き分岐はすべて人力で行わなければならない。また、洗濯機には乾燥機能が無いため干し取り込みの手間と乾燥機が小さく、冷蔵庫は容量が小さいため毎日買い出しに行く必要があった。そのため、車両や機種の導入による業務効率化を検討した。

実施概要 送迎時の介助、洗濯物干しや取り込み、買い出しの負担を軽減したいと考えた。そこで、助成金を活用して、リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫を導入した。

送迎、洗濯、買い出しの負担を軽減したい（役員）

導入前 **導入後**

車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減、洗濯物干し及び取り込み時間が削減

実施結果 リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減し、洗濯物干し及び取り込み時間がなくなった。

成果 車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥の効率化により生産性が向上し、5人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を90円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のきっかけ 社会保険労務士の提案

賃金引き上げに当たっての注意点

- ・ 地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**発効日の前日まで**に引き上げていただく必要があります。
- ・ 引き上げ後の事業場内最低賃金額と同額を就業規則等に定めていただく必要があります。
- ・ 令和6年度より、複数回に分けての事業場内最低賃金の引上げは認められなくなりましたので、ご注意ください。

（例）10月1日に新しい地域別最低賃金（1,000円→1,050円）が発効される場合

発効日の前日（9月30日）までに事業場内最低賃金の引き上げ（1,005円→1,050円）を完了（※）

対象！

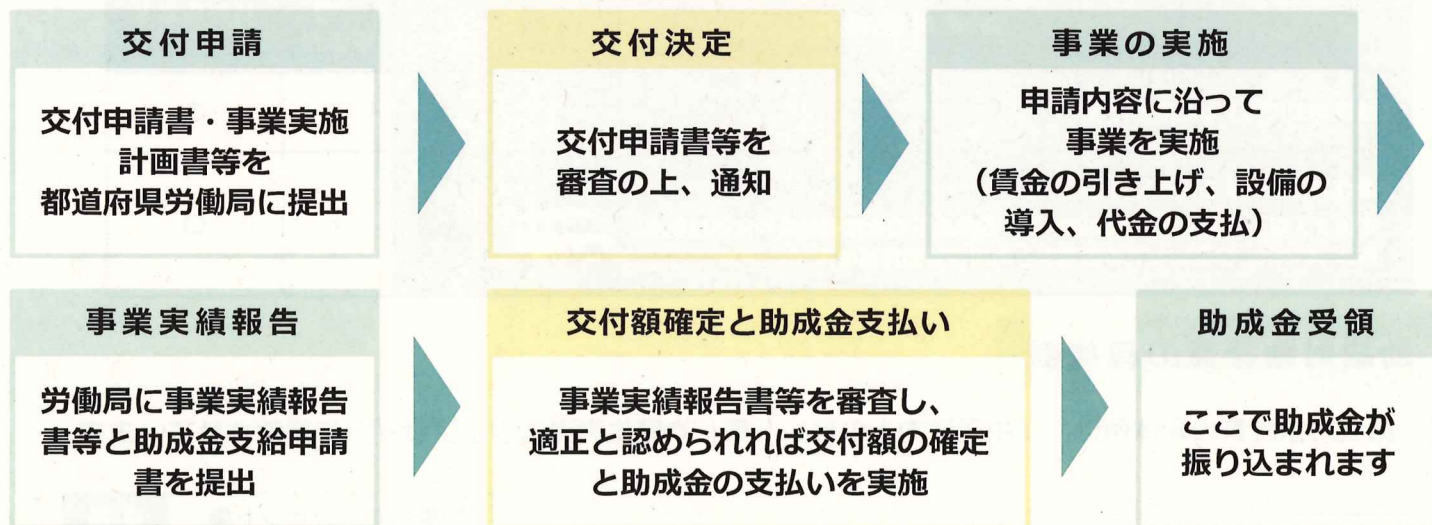
発効日の当日（10月1日）に事業場内最低賃金の引き上げ（1,005円→1,050円）を実施

対象外

※ 併せて、就業規則等に事業場内最低賃金が1,050円である旨、定めていただく必要があります。

助成金支給の流れ

事業場所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行っていただきます。労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施してください。事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行っていただくと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。



注意事項・お問い合わせ等

注意事項

- 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- 交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は助成の対象となりません。
- 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。

令和5年度からの主な変更点

- 生産量要件や関連する経費が終了しました。
- 事業完了期限が、2025（令和7）年1月31日※になりました。
※やむを得ない事由がある場合は、理由書の提出により、2025（令和7）年3月31日とできる場合がございます。
- 令和6年度から同一事業場の申請は年1回までとなりました。

参考ウェブサイト

- 厚生労働省ウェブサイト「業務改善助成金」**
最新の要綱・要領やQ&A（「生産性向上のヒント集」）、申請書作成ツールや業務改善助成金の活用事例集などを掲載しています。
- 最低賃金特設サイト**
全国の地域別最低賃金や中小企業支援事業について掲載しているほか、サイト内の「賃金引き上げ特設ページ」では、賃金引き上げに向けた取組事例などを紹介しています。

（参考）働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

日本政策金融公庫
店舗検索



業務改善助成金

検索



最低賃金特設サイト

検索



お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 8:30～17:15）

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）です



最低賃金引上げの支援策

～最低賃金改定前の申請をご検討ください～

業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、**設備投資等を行った**中小企業に、その費用の一部を助成します。
中小企業で働く労働者の賃金引上げのための生産性向上の取組が支援対象です。

賃上げコース区分	助成上限額
30円コース	30万円～130万円
45円コース	45万円～180万円
60円コース	60万円～300万円
90円コース	90万円～600万円

活用例

30人の事業場で、事業場内最低賃金労働者5名の時給を45円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。

活用のポイント

賃上げ + 設備投資

- ・ 賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画を作成
- ・ 中小企業が利用できる
- ・ 助成額は、賃金の引上げ額、引上げ労働者数等によって決まる
- ・ 設備投資等は、交付決定を受けた後

キャリアアップ助成金 (賃金規定等改定コース)

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を**3%以上増額**改定し、その規定を適用させた場合に助成します。
パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引上げが対象です。

3%以上5%未満増額改定した場合	5万円
5%以上増額改定した場合	6万5,000円

1人当たりの助成額（大企業の場合は2/3）
1事業所あたりの上限は100人分

活用例

中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10名の有期雇用労働者の賃上げを実施した場合、65万円支給されます。

活用のポイント

賃上げ

- ・ 賃金規定等の改定キャリアアップ計画を作成
- ・ 中小企業と大企業が利用できる
- ・ 助成額は、1人当たり定額
- ・ 最低賃金の改定に伴う賃金規定等の改定をした場合も助成対象

業務改善助成金

検索



キャリアアップ助成金

検索



その悩み、**無料でプロに相談**できます

こんな悩みが・・・



賃金引上げ、売上拡大、
まとめて相談したい！



働き方改革を進め、
魅力ある企業にしたい！



売上を上げたい、
経営改善したい！



お任せを♪



売上拡大・賃上げ相談 ワンストップサービス福岡

福岡市博多区吉塚本町9-15
福岡県中小企業振興センタービル10階
092-622-1061



福岡働き方改革推進支援 センター

福岡市博多区博多駅南1-7-14
ボイス博多305
080-888-1699



福岡県よろず支援拠点

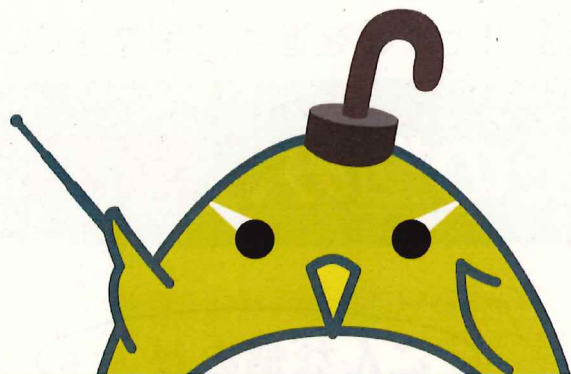
福岡市博多区吉塚本町9-15
福岡県中小企業振興センタービル6階
092-622-7809



まとめて確認したい方はこちらから



賃金引上げ等の支援、 こんなにあります！



賃金引上げの支援

業務改善助成金

生産性向上のための設備
投資等に助成金



キャリアアップ助成金

非正規労働者の賃上げ、
処遇改善に助成金



最低賃金特設サイト

(厚生労働省HP)

賃上げの好事例紹介、
業種・職種別の賃金の確認



賃上げ促進税制

(中小企業庁HP)

賃上げした分の賃金支払い分を、
法人税から一部免除



働き方の見直しの支援

働き方改革 推進支援助成金

時間外労働削減の取組等
に対する助成金



年収の壁・支援強化パッ ケージ

(厚生労働省HP)

年収の壁を気にせず働けるための
助成金



業務効率化・収益力改善などの支援

福岡県中小企業生産性 向上支援センター

(福岡県委託事業)

人手不足・収益面等の経営
課題を個別相談可



ものづくり補助金

(ものづくり補助事業公式HP)

新商品・試作品開発等、革新的
サービスのための支援



再チャレンジ支援

(中小企業庁HP)

保証債務等に悩む経営者の収益
改善への支援



収益力改善支援

(中小企業庁HP)

収益改善のためのアクション、
資金繰り計画を支援



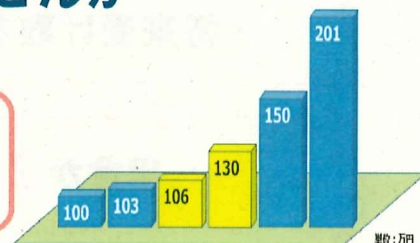
「働き損」…ホント?!

「年収の壁」突破しませんか

誰もが自分らしく働けるように、あなたに
ベストな働きかたを考えてみませんか

「年収の壁」とは？

パートやアルバイトなどで働く際に、税金や社会保険料の負担が生じる収入基準（106万円または130万円）がいわゆる「年収の壁」と呼ばれています。



社会保険と税金の収入基準（年収の壁）について

	100万円以下	100万円超以上	103万円超以上	約106万円以上	130万円以上	150万円超～201万円
住民税	不 要	発 生				
所得税	不 要		発 生			
社会保険料 ※1	不 要			勤務先企業 規模による	発 生	
配偶者控除	対 象					
配偶者 特別控除			対 象			段階的に 減少
配偶者手当	勤務先の規定による					

CHECK !

このように、税金と社会保険では、収入基準が異なります。この表を参考に、今現在、ご自身がどこに当てはまるのかを一度確認してみましょう。また、今後希望する働きかたにおいて、税金や社会保険がどうなるのか確認してみるのもいいですね。

※1 2024年10月から、従業員数51人～100人の企業で働くパート・アルバイトの方が新たに社会保険の適用になります。詳しくは「社会保険適用拡大特設サイト」をご覧ください。

社会保険適用拡大特設サイト



（例）社会保険料額等の目安

Aさん 45歳
パート



【福岡市在住】

もう少し働く時間を延ばしたいなと思っています。扶養を外れると社会保険の負担はどのくらいになりますか？
現在より手取り額を増やすための年収の目安はどのくらいでしょうか？

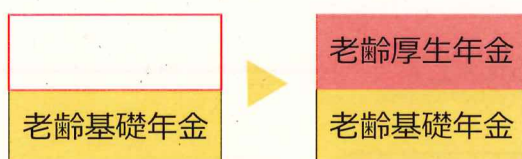
【現在】		【扶養を外れると…】		【さらに年収が増えたと…】	
年収	100万円	年収	106万円	年収	126万円
社会保険料	負担なし	社会保険料	159,000円（年額） 13,250円（月額）	社会保険料	188,000円（年額） 15,600円（月額）
所得税	0円	所得税	0円	所得税	2,100円（年額）
住民税	0円	住民税	5,500円（年額）	住民税	12,200円（年額）
手取り額 DOWN		手取り額 約89万円 （40歳から介護保険発生）		手取り額 約106万円	

★社会保険料等については概算額になります。年収がおおむね125万円を超えると手取り額が増え始めます。詳細は、税務署、年金事務所や市区町村、配偶者の勤務先などに確認してください。

年収の壁を気にせず働くことでこんなメリットがあります

- ・ 収入アップにつながる
- ・ 勤務先の選択の幅が広がる
- ・ キャリアアップのビジョンが広がる
- ・ 職場での昇給、昇進のチャンスにつながる
- ・ 将来受け取る年金額が増える

年金が2階建てになり将来受け取る年金額が増えます



配偶者の扶養に入っている第3号被保険者が将来受け取るのは、国民年金（老齢基礎年金）です。扶養から外れて自分で厚生年金に加入すれば、老齢厚生年金が上乘せされることになります。

老齢基礎年金・・・月額約66,250円（年額約795,000円）
※40年間加入した場合の満額（令和5年12月現在）

年金保険料（月額）の目安

年間給与	120万円	150万円	200万円
保険料（月額）	9,000円	11,600円	15,600円

増える報酬比例部分の年金額（月額）の目安

年間給与 加入期間	120万円	150万円	200万円
1年	500円	600円	800円
5年	2,400円	3,200円	4,300円
10年	4,900円	6,400円	8,600円
20年	9,900円	12,800円	17,300円
30年	14,900円	19,300円	25,900円

将来の年金受給額や社会保険料・税金の負担額をシュミレーションしたい方は厚生労働省HP「公的年金シュミレーター」でご確認いただけます。

公的年金
シュミレーター



ここでちょっと
耳寄り情報

年収の壁を超えて働く皆さんを支援する企業に対しては
新たな支援策が始まっています

「年収の壁・支援強化パッケージ」

106万の壁への対応

パート・アルバイトで働く方の、厚生年金や健康保険の加入に併せて、手取り収入を減らさない取組を実施する企業に対し、労働者1人当たり最大50万円の支援をします。

130万の壁への対応

パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすこと等で、収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き被扶養者認定が可能となる仕組みをつくりまします。

この他にも「配偶者手当への対応」もあります。各対応の詳細は年収の壁に関する厚生労働省HPをご確認ください。

厚生労働省
年収の壁HP



詳しくはお近くのハローワークまでお問い合わせください。

ハローワーク
所在地一覧



必ずチェック!

最低賃金!

働く人と雇う人のための
ルールです!

福岡県 最低賃金

令和6年

10月5日から

時間額

992 円

前年比

51円

UP

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

WEBで
確認

最低賃金に
関する
特設サイト



最低賃金 特設サイト

検索

最低賃金に関する
お問い合わせは
福岡労働局または
最寄りの労働基準監督署へ



福岡労働局

検索

賃金引上げ
特設ページ

賃金引上げに向けた
支援策等を掲載しています。



賃金引上げ特設ページ

検索

中小企業事業者の皆さんへ

業務改善
助成金

最大
600万円を
助成



「最低賃金制度」は、 働くすべての人に、賃金の最低額（最低賃金額） を保障する制度のことです！

年齢やパート・学生アルバイトなどの働き方の違いにかかわらず、
すべての労働者に適用されます。

確認の方法は？

(※1)
確認したい賃金を時間額にして、
最低賃金額（時間額）と比較してみましょう！

最低賃金額との比較方法 あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。(※2)

1 時間給の場合

時間給	≥	最低賃金額（時間額）
円		円

2 日給の場合

日給	÷	1日の平均所定労働時間	=	時間額	≥	最低賃金額（時間額）
円		時間		円		円

3 月給の場合

月給	÷	1か月の平均所定労働時間	=	時間額	≥	最低賃金額（時間額）
円		時間		円		円

4 上記 1, 2, 3 が 組み合わさっている場合

例えば、基本給が日給で
各手当（職務手当など）が
月給の場合

- ① 基本給（日給）→ 2 の計算で時間額を出す
- ② 各手当（月給）→ 3 の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 ≥ 最低賃金額（時間額）

(※1) 最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。

①臨時に支払われる賃金（結婚手当など）②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）⑥精進手当、通勤手当および家族手当

(※2) 詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。



スマホ、携帯で自分の
地域の最低賃金を
チェックしましょう！

中小企業事業者の皆さんへ

賃金引上げを支援する助成金を
積極的に活用しましょう。

業務改善助成金

最大
600万円を
助成

業務改善助成金
コールセンター

☎ 0120-366-440

「業務改善助成金」とは

「業務改善助成金」は、生産性を向上させ「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。設備投資などを行った場合、支給の要件に応じてその費用の一部を助成します。



支給の要件

1



事業場内最低賃金の
引上げ

2



引上げ後の
賃金額の支払い

3



生産性向上に資する
機器・設備などを導入

4



解雇、賃金引下げ等の
不交付事由がない

設備投資等に
要した費用の
一部を助成

助成金 支給まで の流れ

1



交付申請書・
事業実施計画などを、
事業場がある都道府県
労働局に提出



2



交付決定後、
提出した
計画に沿って
事業実施

3



実施結果
報告書・
支給申請書を
労働局に提出



4



支給

専門家による
無料相談を
実施

賃金引上げにお悩みの方は働き方改革
推進支援センターにご相談ください。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援センター

検索

働き方改革
推進支援
資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の
引上げに取り組む事業者に対して、
設備資金や運転資金の融資を行っています。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援資金

検索

リサイクル適性(A)
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

(R6.9)

日医発第 1258 号（医経）

令和 6 年 10 月 21 日

都道府県医師会

担当理事 殿

公益社団法人 日本医師会

常任理事 宮川 政昭

（公印省略）

令和 6 年度最低賃金額の改定等に関する周知・広報の実施等について（協力依頼）

この度、厚生労働省医政局総務課より本会に対し「令和 6 年度最低賃金額の改定等に関する周知・広報の実施等について（協力依頼）」が発出されました。

令和 6 年度の地域別最低賃金額の改定については、全ての都道府県において、改定公示が行われ、令和 6 年 10 月 1 日から順次発効されています。

つきましては、貴会におかれましても、本件についてご了知いただくとともに貴会管下の関係医療機関等への周知等についてご高配賜りますようお願い申し上げます。

また、周知のためのポスターを各都道府県ごとに作成しており、各都道府県労働局で保有しているとのことですので、必要に応じてお問い合わせをお願いいたします。

なお、添付資料の参考 2「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」は、労務費の転嫁に関する事業者の発注者・受注者の双方の立場からの行動指針として業種横断的に案内されておりますが、社会保険診療を中心に行う医療機関等においては主として発注者の立場からの指針が関係します。

【添付資料】

- ・厚生労働省医政局総務課「令和 6 年度最低賃金額の改定等に関する周知・広報の実施等について（協力依頼）」（事務連絡 令和 6 年 10 月 18 日）
- ・（参考 1）令和 6 年度 地域別最低賃金改定状況
- ・（参考 2）労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針【概要】

以上

事 務 連 絡
令和6年10月18日

公益社団法人日本医師会 御中

厚生労働省医政局総務課

令和6年度最低賃金額の改定等に関する
周知・広報の実施等について（協力依頼）

平素より、厚生労働行政の推進につきまして、ご協力いただき誠にありがとうございます。

別添のとおり、厚生労働省労働基準局長より、令和6年度最低賃金額の改定等に関する周知・広報の実施等にかかる協力依頼がございました。

つきましては、貴会におかれましても、会員の皆様や都道府県医師会等に対して改定額等の周知・広報に格別のご協力を賜りますようお願い申し上げます。

（参考）

- ・都道府県労働局雇用環境・均等部（室）所在地一覧

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

- ・最低賃金特設サイト

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

基 発 1 0 0 1 第 1 号
令 和 6 年 1 0 月 1 日

医政局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

令和6年度最低賃金額の改定及び各種賃上げ支援施策に
関する周知・広報の実施等について（協力依頼）

日頃より、労働基準行政の運営について、格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、令和6年度の地域別最低賃金につきましては、全ての都道府県において改定額の公示が行われ、10月1日から順次発効されます。また、一定の事業又は職業に係る特定最低賃金額についても、今後改定・発効が予定されています。

厚生労働省では、改定された最低賃金額（以下「改定額」という。）の履行確保及び賃金の引上げに資する助成金や補助金、労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針等取引の改善のための施策（以下「各種賃上げ支援施策」という）の活用促進に向けて、各種広報媒体を活用した周知・広報に取り組んでおります。

つきましては、貴職におかれましても、改定額及び各種賃上げ支援施策の周知・広報に格別の御協力を賜りますようお願い申し上げます。周知のためのポスター等につきましては、都道府県ごとに作成し、各都道府県労働局で保有しておりますので、必要に応じお問い合わせください。

加えて、中小企業・小規模事業者に対する役務及び工事等の発注に当たっては、「令和6年度中小企業者に関する国等の契約の基本方針について」（令和6年4月19日閣議決定）記第2の4（5）において、労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（令和5年11月29日策定）の趣旨を最大限考慮するものとする」とされたことを踏まえ、受注者が労働者に対して最低賃金額以上の賃金を支払う義務を履行できるよう配慮をお願いいたします。また、所管法人・関係団体等に対してもこの旨の御指導・御依頼をいただきますようお願い申し上げます。

令和6年度 地域別最低賃金 改定状況

都道府県名	改定額【円】 ※括弧内の数字は改定前の地域別最低賃金額	引上げ額【円】	発効年月日
北海道	1010 (960)	50	2024年10月1日
青 森	953 (898)	55	2024年10月5日
岩 手	952 (893)	59	2024年10月27日
宮 城	973 (923)	50	2024年10月1日
秋 田	951 (897)	54	2024年10月1日
山 形	955 (900)	55	2024年10月19日
福 島	955 (900)	55	2024年10月5日
茨 城	1005 (953)	52	2024年10月1日
栃 木	1004 (954)	50	2024年10月1日
群 馬	985 (935)	50	2024年10月4日
埼 玉	1078 (1028)	50	2024年10月1日
千 葉	1076 (1026)	50	2024年10月1日
東 京	1163 (1113)	50	2024年10月1日
神奈川	1162 (1112)	50	2024年10月1日
新 潟	985 (931)	54	2024年10月1日
富 山	998 (948)	50	2024年10月1日
石 川	984 (933)	51	2024年10月5日
福 井	984 (931)	53	2024年10月5日
山 梨	988 (938)	50	2024年10月1日
長 野	998 (948)	50	2024年10月1日
岐 阜	1001 (950)	51	2024年10月1日
静 岡	1034 (984)	50	2024年10月1日
愛 知	1077 (1027)	50	2024年10月1日
三 重	1023 (973)	50	2024年10月1日
滋 賀	1017 (967)	50	2024年10月1日
京 都	1058 (1008)	50	2024年10月1日
大 阪	1114 (1064)	50	2024年10月1日
兵 庫	1052 (1001)	51	2024年10月1日
奈 良	986 (936)	50	2024年10月1日
和歌山	980 (929)	51	2024年10月1日
鳥 取	957 (900)	57	2024年10月5日
島 根	962 (904)	58	2024年10月12日
岡 山	982 (932)	50	2024年10月2日
広 島	1020 (970)	50	2024年10月1日
山 口	979 (928)	51	2024年10月1日
徳 島	980 (896)	84	2024年11月1日
香 川	970 (918)	52	2024年10月2日
愛 媛	956 (897)	59	2024年10月13日
高 知	952 (897)	55	2024年10月9日
福 岡	992 (941)	51	2024年10月5日
佐 賀	956 (900)	56	2024年10月17日
長 崎	953 (898)	55	2024年10月12日
熊 本	952 (898)	54	2024年10月5日
大 分	954 (899)	55	2024年10月5日
宮 崎	952 (897)	55	2024年10月5日
鹿児島	953 (897)	56	2024年10月5日
沖 縄	952 (896)	56	2024年10月9日

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針【概要】

本指針の性格

- ✓ 労務費の転嫁に関する事業者の**発注者・受注者の双方の立場からの行動指針**。
- ✓ 労務費の適切な転嫁のため、発注者及び受注者がこの行動指針に沿った行為を行うことが必要。
- ✓ 本指針に記載の12の行動指針に沿わないような行為をすることにより、**公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処**することを明記。
- ✓ 他方で、**記載された発注者としての行動を全て適切に行っている場合、通常は独占禁止法及び下請代金法上の問題が生じない旨**を明記。

参考 2

発注者として採るべき行動／求められる行動

★行動①：本社（経営トップ）の関与

①労務費の上昇分について取引価格への転嫁を受け入れる**取組方針を具体的に経営トップまで上げて決定**すること、
②経営トップが同方針又はその要旨などを書面等の形に残る方法で**社内外に示す**こと、③その後の**取組状況を定期的に経営トップに報告**し、必要に応じ、経営トップが更なる対応方針を示すこと。

★行動②：発注者側からの定期的な協議の実施

受注者から労務費の上昇分に係る取引価格の引上げを求められていなくても、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回など**定期的に労務費の転嫁について発注者から協議の場を設ける**こと。特に**長年価格が据え置かれてきた取引や、スポット取引と称して長年同じ価格で更新されているような取引**においては協議が必要であることに**留意が必要**である。

協議することなく長年価格を据え置くことや、スポット取引とはいえないにもかかわらずスポット取引であることを理由に協議することなく価格を据え置くことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用又は下請代金法上の買いたたきとして問題となるおそれがある。

★行動③：説明・資料を求める場合は公表資料とすること

労務費上昇の理由の説明や根拠資料の提出を受注者に求める場合は、**公表資料（最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率など）に基づくものとし、受注者が公表資料を用いて提示して希望する価格については、これを合理的な根拠のあるものとして尊重**すること。

★行動④：サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと

労務費をはじめとする価格転嫁に係る交渉においては、**サプライチェーン全体での適切な価格転嫁による適正な価格設定を行う**ため、直接の取引先である**受注者がその先の取引先との取引価格を適正化すべき立場にいることを常に意識**して、そのことを受注者からの**要請額の妥当性の判断に反映**させること。

★行動⑤：要請があれば協議のテーブルにつくこと

受注者から労務費の上昇を理由に**取引価格の引上げを求められた場合には、協議のテーブルにつく**こと。労務費の転嫁を求められたことを理由として、取引を停止するなど不利益な取扱いをしないこと。

★行動⑥：必要に応じ考え方を提案すること

受注者からの申入れの巧拙にかかわらず受注者と協議を行い、**必要に応じ労務費上昇分の価格転嫁に係る考え方を提案**すること。

受注者として採るべき行動／求められる行動

★行動①：相談窓口の活用

労務費上昇分の価格転嫁の交渉の仕方について、国・地方公共団体の相談窓口、中小企業の支援機関（全国の商工会議所・商工会等）の**相談窓口などに相談するなどして積極的に情報を収集して交渉に臨む**こと。
発注者に対して労務費の転嫁の交渉を申し込む際、一例として、価格交渉の申込み様式（例）を活用することも考えられる。

★行動②：根拠とする資料

発注者との価格交渉において使用する根拠資料としては、**最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率などの公表資料を用いる**こと。

★行動③：値上げ要請のタイミング

労務費上昇分の価格転嫁の交渉は、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回などの**定期的に行われる発注者との価格交渉のタイミング**、業界の定期的な価格交渉の時期など**受注者が価格交渉を申し出やすいタイミング**、発注者の業務の繁忙期など**受注者の交渉力が比較的優位なタイミング**などの機会を活用して行うこと。

★行動④：発注者から価格を提示されるのを待たずに自ら希望する額を提示

発注者から価格を提示されるのを待たずに**受注者側からも希望する価格を発注者に提示**すること。発注者に提示する価格の設定においては、自社の労務費だけでなく、自社の発注先やその先の取引先における労務費も考慮すること。

発注者・受注者の双方が採るべき行動／求められる行動

★行動①：定期的なコミュニケーション

定期的にコミュニケーションをとること。

★行動②：交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管

価格交渉の**記録を作成**し、発注者と受注者と双方で**保管**すること。

指針の詳細について

指針の詳細については、以下のサイトをご確認ください。

- ・公正取引委員会ホームページ
<https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhitenka.html>

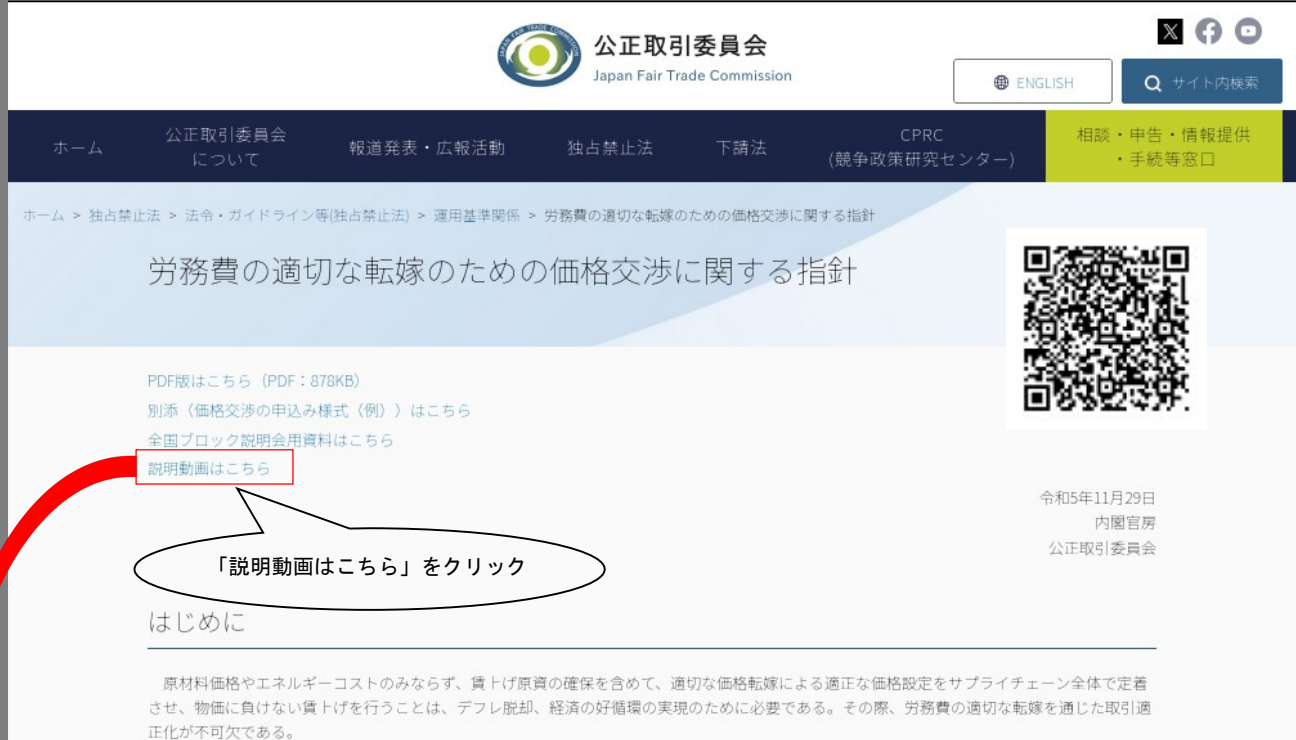


- ・説明動画
（公正取引委員会公式YouTubeチャンネル）
<https://www.youtube.com/watch?v=vyidGpQHTJM>



公正取引委員会からの御案内

政府は、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を策定しました。



公正取引委員会
Japan Fair Trade Commission

HOME 公正取引委員会について 報道発表・広報活動 独占禁止法 下請法 CPRC (競争政策研究センター) 相談・申告・情報提供・手続等窓口

ホーム > 独占禁止法 > 法令・ガイドライン等(独占禁止法) > 運用基準関係 > 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針

PDF版はこちら (PDF: 878KB)
別添〈価格交渉の申込み様式(例)〉はこちら
全国ブロック説明会資料はこちら
説明動画はこちら

令和5年11月29日
内閣官房
公正取引委員会

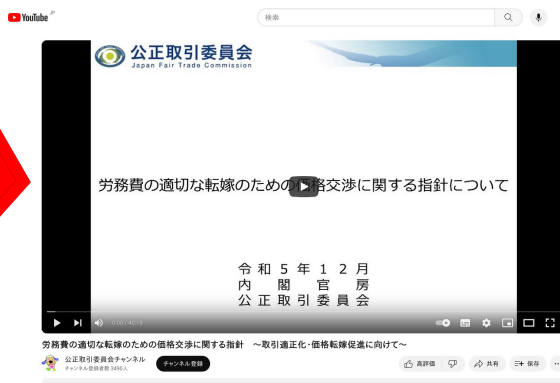
「説明動画はこちら」をクリック

はじめに

原材料価格やエネルギーコストのみならず、賃上げ原資の確保を含めて、適切な価格転嫁による適正な価格設定をサプライチェーン全体で定着させ、物価に負けない賃上げを行うことは、デフレ脱却、経済の好循環の実現のために必要である。その際、労務費の適切な転嫁を通じた取引適正化が不可欠である。

<https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhitenka.html>

(説明動画)



本指針の説明は、約20分(1分42秒から22分50秒まで)です。是非、社内研修等で御活用ください。

また、本指針についての御不明点は、公正取引委員会までお問い合わせください(03-3581-3378)。