

## 平成 31 年度業務改善助成金のご案内

『業務改善助成金』は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援することで、「事業場内最低賃金（事業場内で最も低い賃金）」の引き上げを図るための制度です。

### 助成金の概要

事業場内最低賃金を 30 円以上引き上げ、設備投資（機械設備、POS システム等の導入）などを行った場合に、その費用の一部を助成します。＜申請期限は令和 2 年 1 月 31 日まで＞

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

(※) ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者 1 人当たりの付加価値をいいます。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その 3 年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

- ◆ 過年度に業務改善助成金を受給したことのある事業場であっても、助成対象となります。
- ◆ 「人材育成・教育訓練費」「経営コンサルティング経費」も設備投資などに含まれるため、助成対象となります。



厚生労働省ホームページ／業務改善助成金：中小企業・小規模事業者の生産性向上のための取組を支援  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html)

### 活用事例

- ◆ 手作業で清掃を行っていたが、ロボット掃除機の導入により、清掃時間の削減と労働者への負担軽減が図られた。
- ◆ 手作業で出入庫作業をしていたが、4 段重量ラックの導入により、パレットを利用したフォークリフト作業が可能となり、大幅な作業時間短縮につながった。
- ◆ 給与計算事務に時間を要していたが、勤怠管理システム等の導入により、事務作業時間の短縮につながった。

### 生産性向上の取組(事例等)に関するお問い合わせ先

- ◆ 千葉働き方改革推進支援センター

〒260-0013 千葉市中央区中央 4-13-10 千葉県教育会館本館 4 階

電話：0120-17-4864

※労務管理・企業経営の専門家がお悩みを解決します。お気軽にお問い合わせください。

(相談・コンサルタント派遣 無料)



### 【申請に関するお問い合わせ先】

千葉労働局雇用環境・均等室（企画部門）

電話：043-306-1860 FAX：043-224-7675

## パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！

### 改正ポイント

パワーハラスメント対策の法制化  
～労働施策総合推進法の改正～

### 施行時期

公布後 1 年以内の政令で定める日

※ パワーハラスメントの措置義務については、中小企業は、公布後 3 年以内の政令で定める日までの間は、努力義務となります。

中小企業の定義：

<https://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teigi.html>

※ 改正法は令和元年 6 月 5 日に公布

○ 職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります（適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となります）。

○ パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります。

※企業規模等によって義務化の時期が異なりますのでご注意ください。

**職場におけるパワーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです**

- ① 優越的な関係を背景とした
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）

※ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません

○ 雇用管理上の措置の具体的内容（現行のセクハラ防止措置義務の内容を踏まえて今後検討）

- ▶ 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- ▶ 苦情などに対する相談体制の整備
- ▶ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 等

### パワハラに関する Q & A

#### 職場とはどこまでを含みますか？

「労働政策審議会建議」においては、「職場」とは、業務を遂行する場所を指しますが、通常就業している場所以外の場所であっても、業務を遂行する場所については「職場」に含むことを指針で示すことが適当されています。

#### 優越的な関係とはどのような関係を指しますか？

「職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会報告書」においては、パワハラを受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われることで、例えば、以下の場合も含むとされています。

- 職務上の地位が上位の者による行為・同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの

◎ 職場のパワーハラスメント定義や事業主が講ずべき措置の**具体的内容等**については、**今後指針において示す予定**です。

#### 【お問い合わせ先】

千葉労働局雇用環境・均等室（指導部門）

電話：043-221-2307 FAX：043-221-2308