

青森県最低賃金が変わります！

令和6年10月5日から
時間額



953 円

□ 【適用される範囲等】

「青森県最低賃金」は、産業や職種にかかわりなく青森県内の**すべての事業所で働く労働者に適用**されます。パートタイムの方、アルバイトの方も対象です。

□ 【除外賃金】

次に掲げる賃金は、最低賃金額の算定には含まれません。

- (1) 精皆勤手当 (2) 通勤手当 (3) 家族手当 (4) 臨時に支払われる賃金 (5) 1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与・期末手当など) (6) 時間外労働・休日労働に対して支払われる賃金及び深夜労働に対する割増部分の賃金

詳しくは、青森労働局労働基準部賃金室（017-734-4114）又は最寄りの労働基準監督署にお尋ねください。

なお、業務改善助成金については、コールセンター（0120-366-440）へ、中小企業・小規模事業者に対する最低賃金引上げに向けた支援策、その他相談については、青森働き方改革推進支援センター（0800-800-1830）へお問い合わせください。



使用者も労働者も必ずチェック最低賃金！

最低賃金に関する特設サイト

<https://www.saiteichingin.info/>

★ 支援事業も掲載しています。



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、

資料 - 2

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するものです。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

※ 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)

助成上限額

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…)
 $300\text{万円} \times 4/5 = 240\text{万円}$
→助成上限額230万円を超えていたため、**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、待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

②障害者正社員化コース

③賃金規定等改定コース

④賃金規定等共通化コース

⑤賞与・退職金制度導入コース

⑥社会保険適用時待遇改善コース

(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。

社会保険適用時待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、

↓現在の公募要領はこちら

「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。



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）

詳しくはこちら



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

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、ご留意ください。

問合先 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、経営課題に応じて的確な
支援機関等を紹介します。



問合先 各都道府県のよろず支援拠点

フリーランスの取引に関する 新しい法律が11月にスタート！

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が
2024年11月1日に施行されます。

法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働く環境を整備するため、

- ①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と
- ②フリーランスの方の就業環境の整備

を図ることを目的としています。

法律の適用対象

発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）

フリーランス 業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの

発注事業者 フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※ 一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合もありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合

この法律の対象外

この法律の対象

企業が宣材写真の
撮影を委託
(事業者からの委託)



フリーランス
(従業員を使用していない)

消費者が家族写真の撮影を委託
(事業者ではなく消費者からの委託)



消費者

自作の写真集をネットで販売
(委託ではなく売買)



消費者・企業
(不特定多数)

- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」「業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットでは伝わりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時に雇用される者は含まれません。具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上の雇用が見込まれる者」が「従業員」にあたります。
- 特定の事業者との関係で従業員として雇用されている個人が、副業で行う事業について、事業者として他の事業者から業務委託を受けている場合には、この法律における「フリーランス」にあたります。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、**働き方の実態として労働者である場合は**、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

法律の内容

発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。

発注事業者

義務項目

フリーランス

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用していない

※フリーランスに業務委託するフリーランスも含まれます。

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している
- 一定の期間以上行う業務委託である

※「一定の期間」は、③は1か月、⑤⑦は6か月です。
契約の更新により「一定の期間」以上継続して行うこととなる業務委託も含みます。

①

①、②、④、⑥

①、②、③、④、
⑤、⑥、⑦

- ・ 業務委託の相手方である事業者
- ・ 従業員を使用していない



義務項目	具体的な内容
① 書面等による取引条件の明示	<p>業務委託をした場合、書面等により、直ちに、次の取引条件を明示すること</p> <p>「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領／役務提供を受ける日」「給付を受領／役務提供を受ける場所」「（検査を行う場合）検査完了日」「（現金以外の方法で支払う場合）報酬の支払方法に関する必要事項」</p>
② 報酬支払期日の設定・期日内の支払	<p>発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと</p>
③ 禁止行為	<p>フリーランスに対し、1か月以上の業務委託をした場合、次の7つの行為をしてはならないこと</p> <ul style="list-style-type: none">●受領拒否●報酬の減額●返品●買いたたき●購入・利用強制●不当な経済上の利益の提供要請●不当な給付内容の変更・やり直し
④ 募集情報の的確表示	<p>広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、</p> <ul style="list-style-type: none">・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮	<p>6か月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと</p> <p>（例）</p> <ul style="list-style-type: none">・「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」との申出に対し、納期を変更すること・「介護のために特定の曜日についてはオンラインで就業したい」との申出に対し、一部業務をオンラインに切り替えられるよう調整することなど <p>※やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、配慮を行うことができない理由について説明することが必要。</p>
⑥ ハラスメント対策に係る体制整備	<p>フリーランスに対するハラスメント行為に関し、次の措置を講じること</p> <p>①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発、②相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応など</p>
⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示	<p>6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、</p> <ul style="list-style-type: none">・原則として30日前までに予告しなければならないこと・予告の日から解除日までにフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならないこと

- 発注事業者の義務の具体的な内容などは、政省令・告示などで定めております。詳細な法律等の内容や最新の情報については、関係省庁のホームページをご覧ください。
- 項目①～③については、公正取引委員会・中小企業庁、項目④～⑦については、厚生労働省（都道府県労働局）までお問合せください。



内閣官房



公正取引委員会



中小企業庁



厚生労働省