

II-2 賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等※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。

※一部の有期雇用労働者等の賃金を増額する場合には、その区分が雇用形態別または職種別、その他合理的な理由（部門別等）に基づき区分されている場合に限り、本助成コースの対象労働者と認められます。

1 支給額

1人当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模 \ 賃金引き上げ率	3%以上 4%未満	4%以上 5%未満	5%以上 6%未満	6%以上
中小企業	4万円	5万円	6.5万円	7万円
大企業	2.6万円	3.3万円	4.3万円	4.6万円

※1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は100人

? 賃金規定とは

以下のように、就業規則や労働協約において賃金額の定めがあるものです。

就業規則	例：第〇条（賃金） 契約社員およびパートタイマーの賃金を〇〇のとおり定める・・・
賃金規定	例：第〇条（賃金） 賃金は、基本給、時間外手当、通勤手当とする。 第〇条（基本給） 基本給は、時給によって定める。なお、その金額は本人の能力および経験等に応じ、〇級：〇〇円、〇級：〇〇円とする
賃金一覧表	例：【等級別】1級：〇〇〇円、2級：〇〇〇円、3級：〇〇〇円 ※「等級（〇級）」の他、「見習い」、「一般」、「中堅」等の名称の区分でも可。

※既存の賃金規定等の改定ではなく、**新たに規定を作成した場合であっても**、その内容が、対象労働者の過去3か月の賃金の支給実態と比較して3%以上増額していることが確認できれば、助成対象になります。

2 加算額

1事業所当たりの加算額は以下のとおりです。

措置内容	加算額
職務評価の手法の活用により賃金規定等を増額改定した場合	20万円（大企業15万円）
有期雇用労働者等に適用される昇給制度を新たに規定した場合	20万円（大企業15万円）

※1事業所当たり1回のみ

? 職務評価とは

職務の大きさを相対的に比較し、その職務に従事する労働者の待遇が職務の大きさに応じたものとなっているかの現状を把握することをいいます。

詳しくはP.39をご覧ください。

■ 増額改定から申請までの流れ

(例) 賃金一覧表を新たに作成して取り組む場合

① 有期雇用労働者等の基本給を時給、日給または月給に換算（右記は時給換算の例）

＜賃金一覧表（時給換算の場合）＞

② 金額の多寡の順に一覧表を作成

③ すべて※の等級の金額が**3%以上**の増額となるように改定し、実際に、改定後の基本給で給与を支給

※ 既存の賃金規定等を改定する場合、対象労働者が位置づけられていない等級も含め、全て増額改定していることが必要です。

④ 6か月分の賃金を支給した日の翌日から2か月間、支給申請ができます

等級	改定前時給	改定後時給
1	1,110円	1,150円
2	1,130円	1,170円
...	...	...
9	1,270円	1,310円
10	1,290円	1,330円

3%以上UP！

3 対象となる労働者

次のすべてに該当する労働者が対象です。

- ①

賃金規定等※¹を増額改定した日の前日から起算して3か月以上前の日から増額改定後6か月※²以上の期間継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等
※事業所のすべての対象労働者でなくとも、雇用形態別や職種別等の合理的な理由の区分に基づき、一部の労働者を対象として改定、昇給させた場合も助成対象
- ②

就業規則または労働協約に定めるところにより、増額改定した賃金規定等を適用され、かつ、増額改定前の基本給に比べて3%以上※³昇給している者
最賃法第14条および第19条に定める**最低賃金の効力が生じた日以降に賃金規定等を増額した場合、当該最低賃金に達するまでの増額分は含めない。**
- ③

賃金規定等を増額改定した日の前日から起算して3か月前の日から支給申請日までの間に、合理的な理由なく基本給および定額で支給されている諸手当を減額されていない者
- ④

賃金規定等を増額改定した日以降の6か月間、当該事業所において雇用保険被保険者であること
- ⑤

賃金規定等の増額改定を行った事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族※⁴以外の者
- ⑥

支給申請日において離職※⁵していない者

※1 賃金規定、賃金テーブル、賃金一覧表等の賃金額の定めがあるもの。

※2 勤務をした日数が11日未満の月は除く。ただし、有給休暇等の労働対価が全額支給された日は出勤日と見なす。

※3 また、賃金引き上げ率が混在している場合、合理的な理由に基づき区分されている場合のみ、一部の上位区分での増額改定と認められる。

※4 民法（明治29年法律第89号）第725条第1号に規定する血族のうち3親等以内の者、同条第2号に規定する配偶者および同条第3号に規定する姻族をいう。

※5 本人の都合による離職および天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったことまたは本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。

4 対象となる事業主

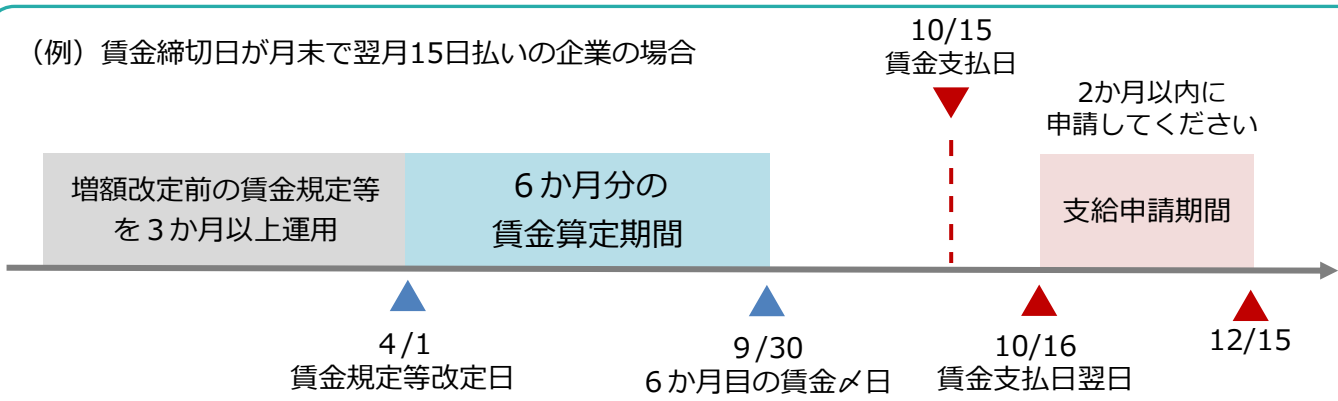
次のすべてに該当する事業主が対象です。

①	有期雇用労働者等に適用される賃金規定等を作成している事業主
②	賃金規定等※1を3%以上増額改定し、当該賃金規定等に属する有期雇用労働者等※2に適用させた事業主（新たに賃金規定等を整備する場合を含む。）
③	増額改定前の賃金規定等※1を、3か月以上運用していた事業主 （新たに賃金規定等を整備する場合は、整備前の3か月分の有期雇用労働者等への賃金支払状況が確認できる事業主）
④	増額改定後の賃金規定等を6か月以上運用し、かつ、対象労働者について定額で支給されている諸手当※3を減額していない事業主
⑤	【加算措置】 職務評価を経て賃金規定等改定を行う場合にあっては、有期雇用労働者等および正規雇用労働者を対象に、職務評価※4を実施した事業主
⑥	【加算措置】 昇給制度に係る加算の適用を受ける場合にあっては、雇用するすべての有期雇用労働者等に適用される昇給制度を新たに規定した事業主 （参考）P41「昇給制度の就業規則または労働協約への規定例」

- ※1 原則としてすべての等級等
- ※2 賃金規定等改定日の前日から起算して3か月以内に雇用された有期雇用労働者等を含む（以下同じ。）。
- ※3 名称の如何は問わず、実費弁償的なものや毎月の状況により変動することが見込まれるものも含む。
- ※4 P.39参照

■支給申請期間

- ・対象労働者の賃金規定等を改定した（賃金規定等の増額を適用した）後6か月分の賃金を支給した日※の翌日から起算して2か月以内に申請してください。
- ※ 就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じ基本給等とは別に翌月等に支給している場合、6か月分の時間外手当が支給される日とする（時間外勤務の実績がなく、結果として支給がない場合を含む。）。
- ※ 賃金規定等の改定日が賃金締切日の翌日でない場合は、賃金規定等の改定日以降の最初の賃金締切日後6か月分。いずれも勤務をした日数が11日未満の月を除く。ただし、有給休暇等の労働対価が全額支給された日は出勤日と見なす。



※「職務評価加算」を申請する場合は、賃金規定等の改定前に職務評価を実施し、その結果を改定に反映していることが必要です。

支給申請に必要な書類等

①申請期間	主な確認事項
1 賃金規定等改定日	・ 賃金規定等改定日（賃金規定等の増額を適用した日）がキャリアアップ計画期間内か
2 申請期間	・ 賃金規定等の改定後6か月分の賃金支払日翌日から2か月以内か
②申請書類	主な確認事項
1 キャリアアップ助成金支給申請書（様式第3号）	・ 記入漏れがなく、記載事項が適切か
2 賃金規定等改定コース内訳（様式第3号・別添様式3）	・ 記入漏れがなく、記載事項が適切か
3 支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）	・ 記入漏れがなく、記載事項が適切か（問4～16について「いいえ」がある場合、助成金の支給を受けることはできません）
※未登録または振り込み口座変更の場合に限る	・ 記入漏れがなく、記載事項が適切か
4 支払方法・受取人住所届	・ 通帳の写し等支払い口座番号が確認できる書類も添付しているか
③添付書類	主な確認事項
1 管轄労働局長に受理されたキャリアアップ計画書（写） （変更届を提出している場合、当該変更届を含む。）	・ 賃金規定等改定日（賃金規定等の増額を適用した日）の前日までに受理されているか
2 改定前後の就業規則または労働協約等（写） （改定ではなく、新たに賃金規定等を整備している場合、増額改定前の賃金規定等は添付不要）	・ 就業規則に労働基準監督署の受理印があるか ・ 労働者が10人未満の場合、労働者代表と事業主の氏名等を記載した申立書があるか ・ 賃金規定等を別途作成している場合、当該賃金規定等が提出されているか ・ 改定前後で3%以上基本給が増額しているか
3 対象労働者の改定前後の雇用契約書または労働条件通知書等（写）	・ 有期雇用労働者等であるか ・ 賃金の増額改定が確認できるか
4 対象労働者の改定前後の賃金台帳等（写）	・ 改定前3か月、改定後6か月分があるか （改定後について勤務した日数が11日以上の方が6か月に達するまでの月分）
※ 対象労働者の改定前後の出勤簿またはタイムカード等（写）	・ 4の賃金台帳等にて、出勤日数および労働時間数が確認できない場合に限り、賃金台帳等と同様の期間にかかる分を提出
5 賃金台帳等に関する確認書	・ 適用後6か月分の賃金が支給されていることについて、事業主が対象労働者全員へ確認しているか