

事業主の皆さまへ

パートタイム・有期雇用労働者の 基本給・賞与について、見直してみませんか？



パートタイム・有期雇用労働者に新たに賞与を支給する場合や、パートタイム・有期雇用労働者の基本給を見直す場合に活用できる支援策はありますか？



あります！

従業員の賃金アップを支援するキャリアアップ助成金の賞与・退職金制度導入コースや賃金規定等改定コースを活用してみませんか？

また、社会保険労務士などの労務管理等の専門家が無料で相談に応じる働き方改革推進支援センターで、職務評価コンサルティングを受けてみませんか？

賞与・退職金制度導入コース

※1事業所当たり1回のみ

就業規則または労働協約の定めにより、すべての有期雇用労働者等に関して、賞与・退職金制度を新たに設け、支給または積立てを実施した場合に助成します。

企業規模	制度	賞与または退職金制度 いずれかを導入	賞与および退職金制度 を同時に導入
中小企業		40万円	56万8,000円
大企業		30万円	42万6,000円

賃金規定等改定コース

※1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は100人

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。さらに、賃金規定等改定に当たって「職務評価」を活用した場合、または有期雇用労働者等の昇給制度を新設した場合は、加算措置を受けることができます。

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

「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、
または、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の加算額

1事業所当たり **20万円(15万円)**

1事業所当たり1回のみ、()内は大企業の額

「職務評価」については裏面をご覧ください ▶▶▶

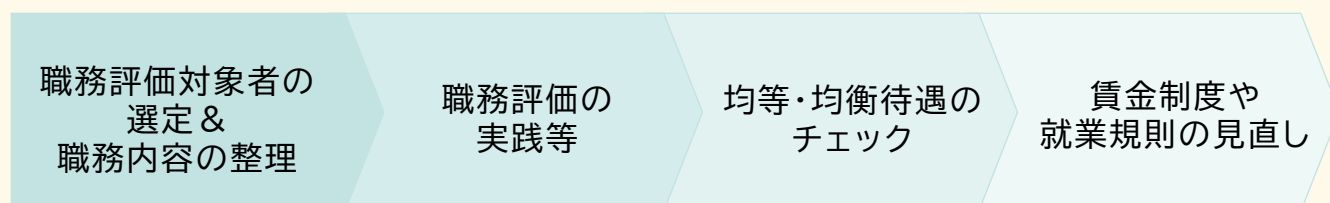
職務評価とは？

職務の大きさ（業務内容と責任の程度）を相対的に比較して、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手法です。

職務評価を実施する場合、働き方改革推進支援センターにおいて、**最大6回まで、無料**の、社会保険労務士等の専門家による**職務評価コンサルティング**を受けられます！

職務評価コンサルティング

職務の大きさ（業務内容と責任の程度）をポイントで評価することにより、基本給の均等・均衡を確認し、均等・均衡がとれた賃金制度を設計することを支援するコンサルティングです。



キャリアアップ助成金申請までの流れ（概要）

- ① 就業規則・賃金規定等を改定する**前日までに**
「キャリアアップ計画」を作成し、管轄の**労働局へ提出**
 - ② 就業規則・賃金規定の改定等の取り組みの実施
 - ③ 取組後6か月分の賃金の支払い
 - ④ 取組後6か月分の賃金を支払った日の翌日から起算して2か月以内に支給申請
- ※ キャリアアップ計画とは、労働者のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため、今後の大きなイメージを記載した計画のことです。
- ※ 職務評価を活用して助成金の加算措置を受けようとする場合は、賃金規定等の改定より前に、職務評価を実施する必要があります。

詳しい情報や相談先はこちら！

- ・キャリアアップ助成金の申請方法や助成額など制度の詳細は、都道府県労働局またはハローワークまでお問い合わせください。
- ・働き方改革推進支援センターにおいても、助成金に関する相談を受け付けていますので、ぜひご相談ください。

働き方改革推進支援センター ▶



キャリアアップ助成金 ▶

