

賃金アップ計算書

※本参考様式は、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース／制度整備助成）の支給申請時に提出してください。

新しい人事評価制度等（以下「新制度等」という。）の「実施日（新制度等において適用される賃金表に基づく最初の賃金支払日）と取り扱う日の属する月の前月」と「実施日と取り扱う日の属する月」の「毎月決まって支払われる賃金」の対象労働者の合計額を比較したときに、概ね2%以上増加しており、かつ、概ね2%以上増加した「毎月決まって支払われる賃金」の対象労働者の合計額が、「実施日の属する月」の1年後の同月においても引き下げられない見込みであることを以下のとおり証明します。

人事評価制度等対象労働者の氏名	雇用保険被保険者番号	①新制度等の「実施日と取り扱う日の属する月の前月」の賃金	②新制度等の「実施日と取り扱う日の属する月」の賃金	③「実施日の属する月」の1年後の同月賃金	$(②-①) / ① \times 100$
		年 月分給与 (年 月 日支払)	年 月分給与 (年 月 日支払)	年 月分給与 (年 月 日支払)	
					(%)
合計額		④	⑤	⑥	

(総額)	
$(⑤-④) / ④ \times 100 =$	(%)

- ※①②に記載する賃金額は、「毎月決まって支払われる賃金」(注意事項参照)を記載してください。
- ※③は「実施日と取り扱う日の属する月」の1年後の同月ではないことに注意ください。
- ※⑥の額は⑤の額を下回らないことが必要です。

賃金アップ計算書

※本参考様式は、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース／制度整備助成）の支給申請時に提出してください。

新しい人事評価制度等（以下「新制度等」という。）の「実施日（新制度等において適用される賃金表に基づく最初の賃金支払日）と取り扱う日の属する月の前月」における24歳から59歳までの各年齢の「毎月決まって支払われる賃金」のモデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額に比べて、「実施日と取り扱う日の属する月」における各年齢の当該モデル賃金額に当該年齢の在籍者の数を乗じて求めた合計額が概ね2%以上増加しており、かつ、概ね2%以上増加した合計額が、「実施日の属する月」の1年後の同月においても引き下げられない見込みであることを以下のとおり証明します。

①新制度等の「実施日と取り扱う日の属する月の前月」のモデル賃金額 年 月分給与 (年 月 日支払)			②新制度等の「実施日と取り扱う日の属する月」のモデル賃金額 年 月分給与 (年 月 日支払)			③新制度等の「実施日の属する月」の1年後の同月のモデル賃金額 年 月分給与 (年 月 日支払)		
年齢	モデル賃金 (a)	在籍人数 (b)	年齢	モデル賃金 (c)	在籍人数 (d)	年齢	モデル賃金 (e)	在籍人数 (f)
24歳			歳			歳		
25歳			歳			歳		
59歳			歳			歳		
計			計			計		
※④ (a) × (b) の合計額			※⑤ (c) × (d) の合計額			※⑥ (e) × (f) の合計額		

$$((5)-(4)) / (4) \times 100 = (\%)$$

※⑥の合計額は⑤の合計額を下回らないことが必要です。
 ※⑥は「実施日と取り扱う日の属する月」の1年後の同月」ではないことに注意ください。

【参考様式3及び4の記載に当たっての注意事項】

(1) 「人事評価制度等対象労働者」とは次の(イ)から(ハ)までのいずれにも該当する労働者をいいます。

(イ) 次のa又はbのいずれかに該当する者。

a 期間の定めなく雇用されている者

b 一定の期間を定めて雇用され、その雇用期間が反復継続され、事実上期間期間の定めなく雇用されている場合と同等と認められる者

具体的には、雇い入れ時に一定の期間（1か月、6か月など）を定めて雇用されていた労働者が、その雇用期間が反復更新されることで過去1年を超える期間について引き続き雇用されている場合又は採用の時から1年を超える期間について、引き続き雇用されると見込まれる場合であること。

(ロ) 事業主に直接雇用される者であること。

(ハ) 雇用保険被保険者（雇用保険法第38条第1項に規定する「短期雇用特例被保険者」及び同法第43条第1項に規定する「日雇労働被保険者」を除く。）（以下「雇用保険被保険者」という。）であること。

※ 雇用保険被保険者の中には雇用保険法第37条の2第1項に規定する「高齢被保険者」が含まれることに留意すること。

(2) 「毎月決まって支払われる賃金」は以下のとおりとします。

「毎月決まって支払われる賃金」は基本給及び諸手当をいいます（労働協約、就業規則又は労働契約において明示されているものに限る。）。

諸手当にどのような手当が含まれるかについては以下のとおりです。

(イ) 諸手当に含むもの。

a 労働と直接的な関係が認められ、労働者の個人的事情とは関係なく支給される手当（役職手当、資格手当、資格ではないが労働者の一定の能力に対する手当等）。

(ロ) 諸手当に含まないもの。

a 月ごとに支払われるか否かが変動するような手当（時間外手当（固定残業代を含む）、休日手当、夜勤手当、出張手当、精皆勤手当、報奨金等）

b 労働と直接的な関係が薄く、当該労働者の個人的事情により支給される手当（家族手当（扶養手当）、通勤手当、別居手当、子女教育手当、皆勤手当、住宅手当等）

(ハ) 上記(イ)、(ロ)で挙げた手当の手当については、手当の名称に関わらず実態により判断するものとする。

ただし、手当の名称にかかわらず実態により判断することとし、上記(イ)に挙げた手当であっても、月ごとに支払われるか否かが変動するような手当と認められる場合は諸手当から除外し、上記(ロ)に挙げた手当であっても、例えば以下のように、月ごとに支払われるか否かが変動しないような手当は諸手当に含めることとします。

- (1) 扶養家族の有無、家族の人数に関係なく労働者全員に対して一律に定額で支給する家族手当。
- (2) 通勤に要した費用や通勤距離に関係なく労働者全員に対して一律に定額で支給する通勤手当。
- (3) 住宅の形態ごとに労働者全員に対して一律に定額で支給する住宅手当。

(3) モデル賃金の取り扱いについて

モデル賃金については、各年齢のモデル賃金額が2%増加していることが望ましく、また、事業場に23歳以下又は60歳以上の労働者が在籍している又は在籍することが予定されている場合は、当該者の年齢についてもモデル賃金を作成する必要があります。