

【記入上の注意】

- 1 「1. 現状・課題」欄
 - ・賃金制度を整備するに至った背景として、企業の現状・課題を記入してください。
- 2 「2. 要件に応じた、整備する賃金制度の態様」欄
 - ・各要件毎に、整備する賃金制度の位置づけに✓を入れてください。
- 3 「3. 整備する賃金制度の概要、対象者の範囲、処遇への反映時期、事業主の費用負担等」欄
 - (1)「賃金制度の概要・趣旨・目的」欄
 - ・整備する賃金制度の概要や、趣旨・目的などを記入してください。
 - ・「2. 整備の態様」で✓を入れた内容の詳細について具体的に記載してください。
 - (2)「賃金制度の対象者の範囲及び人数」欄
 - ・整備する賃金制度の対象となる労働者の範囲について、✓を入れ、その人数を記入してください。
 - ・賃金制度の対象となる労働者の範囲を職種・職務・役職ごとに記入してください。
 - (3)「処遇への反映時期及び賃金支払日」欄
 - ・処遇に反映させる時期及び賃金支払日について記入してください。
 - (4)「事業主の費用負担」欄
 - ・事業主の費用負担の方法について、該当するものに✓を入れてください。
 - ・費用負担に関する特記事項（労働者本人の希望に応じて、事業主が拠出する掛金に上乗せして掛金を拠出する場合など）があれば記入してください。
 - (5)「その他」欄
 - ・該当するものに✓を入れてください。
 - ・その他特記事項があれば記入してください。
- 4 「4. 施行日等」欄
 - (1)「就業規則の労働基準監督署への届出予定日又は労働協約の締結予定日」欄
 - ・整備する賃金制度を明示した改正後の就業規則について労働基準監督署への届出を行う予定の日や労働協約の締結を行う予定の日を記入してください。
 - (2)「就業規則又は労働協約に係る従業員への周知予定日（従業員への書面による周知日、説明会日程等）」欄
 - ・改正後の就業規則や労働協約の内容について、従業員に周知（書面による周知や説明会）を行う予定の日を記入してください。
 - (3)「就業規則又は労働協約の施行予定日」欄
 - ・改正後の就業規則や労働協約を施行する予定の日（＝賃金制度を整備する予定の日）を記入してください。

【対象となる賃金制度の範囲】

本助成金において、対象となる賃金制度は、以下に掲げるものとなります。

- 1 以下の賃金制度の整備に係るものであること。

賃金制度の整備とは、介護又は保育労働者の職場への定着を促進するために、労働協約又は就業規則に定めるところにより、介護事業主が雇用する介護労働者又は保育事業主が雇用する保育労働者に対して、以下の(イ)に該当し、かつ、(ロ) a 若しくは(ロ) b のいずれか又は両方に該当する賃金制度を新たに導入すること（既存の賃金制度の変更を含む。）、又は、該当する賃金制度となるよう、対象者の範囲を拡大することをいう。ただし、既に以下の(イ)に該当し、かつ、(ロ) a 若しくは(ロ) b のいずれか又は両方に該当する賃金制度が労働協約又は就業規則に規定されている場合であっても、階層的な賃金額の定め、更に上位の階層の賃金額を追加する場合は、賃金制度の整備に該当するものとする。

(イ) 全ての介護又は保育労働者について、自身のステップアップや将来の給与水準が想定できるように職務、職責、職能、資格、勤続年数等に応じて階層的に定められている（次の階層にどうすれば到達できるか明記されていないものや一労働者に対して単一の額を定めるものを除く。）。

(ロ) a 全ての介護又は保育労働者について、定期昇給制度（勤続年数に応じた新たな賃金額を増額する制度）が定められている。

b 全ての介護又は保育労働者について、客観的な職業能力評価基準に基づく賃金の格付けが定められている。

原則として、当該介護事業主が雇用する全ての介護労働者又は当該保育事業主が雇用する全ての保育労働者の賃金が労働協約又は就業規則のいずれかで規定されている必要があるが、特定の介護又は保育労働者の属性が特殊であって、臨時又は緊急に雇用されたために当該介護又は保育労働者に適用される労働協約又は就業規則の整備が間に合わない場合（当該介護又は保育労働者を最初に雇用した日から起算して1年を経過しない場合に限る。）はこの限りではない。ただし、当該特定の介護又は保育労働者の数は当該事業所の全労働者の数の10分の1を超えないものとする。

- 2 賃金制度整備後の対象労働者全員の賃金の合計額が低下していないものであること。（原則として、賃金制度の整備日の一か月前から介護・保育賃金制度整備計画期間の末日までの全期間にわたり雇用されていた介護又は保育労働者について、賃金制度の整備後の介護・保育賃金制度整備計画期間における一人一月当たりの平均賃金（臨時に支払われる賃金を除く。以下同じ。）と賃金制度の整備日の一か月前の一人一月当たりの平均賃金を比較して判断する。）
- 3 当該賃金制度が実施されるための合理的な条件（勤続年数、人事評価結果等の客観的に確認可能な要件及び基準、手続、実施時期等をいう。）が労働協約又は就業規則に明示されていること。
- 4 当該賃金制度において、事業主の責めに帰すべき事由により、昇給しないことが明記されていないものであること。