「キャリアアップ助成金」を活用して 従業員の賃金アップを図りませんか?



キャリアアップ助成金の「賃金規定等改定コース」とは、有期雇用労働者等*1の基本給を定める賃金規定等*2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、助成を行う制度です。

支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

賃金引き 上げ率 企業規模	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

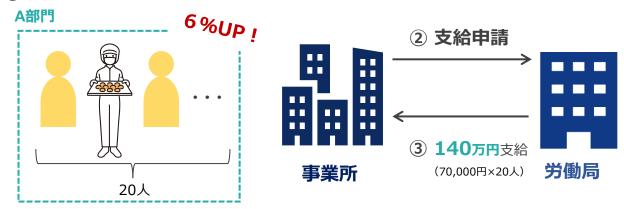
1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人

助成例

中小企業の非正規雇用労働者のうち、

A部門で働く※3パートタイマー20人の基本給を6%以上引き上げた場合

① 賃上げ



- ※1 有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者を含む、いわゆる「非正規雇用労働者」を指します。
- ※2 賃金規定の他、「賃金テーブル」や「賃金一覧表」も増額改定の対象とみなします。
- ※3 一部の非正規雇用労働者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、対象労働者と認めます。

キャリアアップ助成金について (厚生労働省ウェブサイト)



受給条件の詳細等については裏面へ



1 キャリアアップ計画の作成・提出

賃金規定等を増額改定する前日までに「キャリアアップ計画*4」を作成し、 最寄りの労働局へ提出していること。

※4 労働者のキャリアアップに向けた取り組みを計画 的に進めるための、今後の大まかなイメージを記載した計画のことです。

2 賃金規定等の適用

有期雇用労働者等の基本給を賃金規定 等に定めていること。

3 賃金アップ(2の改定)

2の賃金規定等を3%以上増額改定し、 改定後の規定に基づき6か月分の賃金 を支給していること。

? 賃金規定等とは

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。※5

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:○○○円、2級:○○○円、3級:○○○円 【個人別】○○さん:○○○円、××さん:××円、△△さん:△△円 (匿名でも可)	

※5 既存の賃金規定等の改定ではなく、新たに作成した場合でもその内容が、対象労働者の過去3か月の賃金実態と比較して 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。

増額改定から申請までの流れ(賃金-覧表を新たに作成した場合)

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

金額の順に一覧表を作成

すべて^{※6}の等級の金額を3%以上となるように改定し、 実際に、改訂後の基本給で給与を支給

6ヶ月分の賃金を支給した日の翌日から2ヶ月間、 支給申請ができます

※6 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。 賃金一覧表 (時給換算の場合)

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	1,200円	1,240円
10	1,290円	1,330円
		4

3%以上UP!

同一労働同一賃金に向けた取り組み

正社員とパート・契約社員・派遣労働者の間の不合理な待遇差は禁止されています(同一労働同一 賃金)ので、賃金引き上げの際は、同一労働同一賃金にもご留意ください。

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最寄りのハローワークまでお問い合わせください。