

キャリアアップ助成金支給申請チェックリスト

賃金規定等改定コース

※チェック項目を確認し、支給申請期間内に管轄のハローワークまで提出してください。(★印は必要な場合のみ提出)

平成 年 月 日

6か月分の賃金支払日	平成 年 月 日	支給申請期間	対象労働者の賃金規定等を改定した後6か月分の賃金を支給した日(時間外手当を含む)の翌日から起算して2か月以内になります
------------	----------	--------	---

※時間外手当が就業規則等により基本給とは別に翌月以降に支給している場合、時間外手当の支給実績に関係なく6か月分の時間外手当が支給される日を「6か月分の賃金支払日」とする。

申請事業所名(雇用保険適用事業所番号)	(-)
---------------------	-------

No.	必要な場合のみ	申請書類	チェック項目	事業主提出前確認欄	安定所確認欄
1		キャリアアップ助成金支給申請書 様式第7号	・裏面を確認のうえ記入してください ・記入・押印もれがないことを確認してください	☐	☐
2		3 賃金規定等改定コース 様式第7号(別添様式3)	・裏面を確認のうえ記入してください	☐	☐
3		支給要件確認申立書 (共通要領様式第1号)	・記入・押印もれがないことを確認してください	☐	☐
4	★	支払方法・受取人住所届	・本助成金の申請が初めてのケースや口座等の変更があった場合に提出してください	☐	☐

【注】上記1～4の申請書類の訂正箇所には訂正印をお願いします。

No.	必要な場合のみ	添付書類	チェック項目	事業主提出前確認欄	安定所確認欄
5		キャリアアップ計画書(写)	・管轄労働局長の確認を受けたものを提出してください ・確認後に「キャリアアップ計画書(変更届)様式第2号」を提出している場合は、変更届(写)も提出してください	☐	☐
6		賃金規定等が規定されている就業規則等(写) ※10人未満の事業所で、監督署への届出を行っていない場合	・労働基準監督署の受理印が押されているものを提出してください ・「賃金規定等」については裏面(2)①を参照してください □茨様式(キ)1申立書…労働者代表と事業主の署名と押印のあるもの	☐	☐
7		処遇改善前の賃金規定等(写)	□雇用されている全ての有期契約労働者に適用されていたものであること	☐	☐
8		処遇改善後の賃金規定等(写)	□雇用されている全ての有期契約労働者に適用されているものであること □すべてまたは雇用形態別や職種別などの一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給させていること	☐	☐
9		対象労働者の処遇改善前の雇用契約書等(写)	□増額改定の3か月以上前から有期契約で雇用されている者であること □処遇改善前の労働条件が確認できること	☐	☐
10		対象労働者の処遇改善後の雇用契約書等(写)	□処遇改善後の労働条件が確認できること	☐	☐
11		対象労働者の賃金台帳(写)	□処遇改善前3か月及び処遇改善後6か月分の賃金支払い状況が確認できること	☐	☐
12		対象労働者の出勤簿(写)	□処遇改善前3か月及び処遇改善後6か月分の出勤状況が確認できること	☐	☐
13	中小企業事業主である場合	中小企業事業主であることが確認できる書類	中小企業事業主であることを確認できる書類 a 企業の資本の額または出資の総額により中小企業事業主に該当 □…登記事項証明書等(写) b 企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当 □…事業所確認票(様式第8号)	☐	☐
14	★	離職者の退職理由が確認できる書類	・退職届等(支給申請期間中、支給申請日までに対象労働者が退職した場合、本人の都合による離職等以外の理由で退職していないことの確認	☐	☐

(裏面へつづく)

No.	必要な 場合 のみ	申 請 書 類	チェック項目	事業主 提出前 確認欄	安定所 確認欄
※生産性要件を満たし、助成額の増額加算を受ける場合					
15	★	生産性要件算定シート (共通要領 様式第2号)	・支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が3年前に比べ6%以上伸び ていることが要件。※但し、生産性伸び率が1%以上6%未満の場合⇒17	☐	☐
16	★	生産性要件算定シートの算定の根拠とな る証拠書類	・損益計算書、総勘定元帳等	☐	☐
17	★	与信取引等に関する情報提供に係る承諾 書 (共通要領様式第3号)	生産性伸び率が1%以上6%未満であるが生産性要件の適用を希望する場合、与信取引 のある金融機関の評価を参考に生産性要件を決定するため、金融機関に確認依頼するた めのもの	☐	☐
※職務評価実施の場合					
18	★	職務評価を実施したことが分かる書類	① 単純比較法により職務評価を実施した場合 ☐ 職務説明書(職務記述書)、単純比較法による職務評価の結果が 確認できる書類 ⇒(例)職務比較表、対象労働者の評価結果を記載した一覧表等 ② 分類法により職務評価を実施した場合 ☐ 職務説明書(職務記述書)、分類法による職務評価の結果が確認 できる書類 ⇒(例)職務レベル定義表、対象労働者の評価結果を記載した一覧表等 ③ 要素比較法により職務評価を実施した場合 ☐ 要素比較法による職務評価の結果が確認できる書類 ⇒(例)職務評価に用いた評価表、対象労働者の評価結果を記載した一覧表等 ④ 要素別点数法により職務評価を実施した場合 ☐ 要素別点数法による職務評価の結果が確認できる書類 ⇒(例)職務(役割)評価表、対象労働者の評価結果を記載した一覧表等	☐	☐
19	★	職務評価結果を踏まえ賃金規定等を改定 したことが分かる書類	□職務評価の結果と改定後の賃金規定等の等級(ランク)との対応関係が 分かる資料等	☐	☐
※上記書類の他、労働局が必要と認める書類の提出を求められます。					安定所 担当者 確認印

- (1)対象となる事業主(次の①から⑧のすべてに該当する事業主であること。)
- ①有期契約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であること。
 - ②当該すべてまたは一部の賃金規定等を2%以上増額改定(新たに賃金規定等を整備し、当該賃金規定等に属するすべてまたは一部の有期契約労働者等の基本給を、整備前に比べ2%以上増額する場合を含む。)し、当該賃金規定等に属するすべてまたは一部の有期契約労働者等に適用し昇給させた事業主であること。
 - ③増額改定前の賃金規定等を、3か月以上運用していた事業主であること(新たに賃金規定等を整備する場合は、整備前の3か月分の有期契約労働者等の賃金支払状況が確認できる事業主であること。)
 - ④増額改定後の賃金規定等を、6か月以上運用している事業主であること。
 - ⑤支給申請日において当該賃金規定等を減額改定または廃止していない事業主であること。
 - ⑥中小企業において3%以上増額改定し、助成額の加算の適用を受ける場合にあっては、平成28年8月24日以降、当該すべてまたは一部の賃金規定等を3%以上増額する場合を含む。)し、当該賃金規定等に属するすべてまたは一部の有期契約労働者等に適用し昇給させた中小企業事業主であること。
 - ⑦上記⑥の助成額の加算の適用において、増額した加算額の適用を受ける場合にあっては、生産性要件を満たした中小企業事業主であること。
 - ⑧職務評価を経て賃金規定等改定を行う場合、雇用するすべてまたは一部の有期契約労働者等を対象に職務評価を実施した事業主であること。
- ※職務評価の手法については、「単純比較法」、「分類法」、「要素比較法」、「要素別点数法」のいずれの手法を用いても構いません。ただし、「単純比較法」または「分類法」による「職務評価」の手法を使う場合、職務分析(仕事を「業務内容」や「責任の程度」等に基づいて整理し、職務説明書に整理すること)を行うことが必要です。
- (2)対象となる労働者(次の①から⑤までのすべてに該当する労働者であること。)
- ①労働協約または就業規則に定めるところにより、その雇用するすべてまたは一部(雇用形態別または職種別その他合理的な理由に基づく区分に限る。)の有期契約労働者等に適用される賃金に関する規定または賃金テーブル(以下「賃金規定等」という。)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契約労働者等であること。
 - ②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2%以上(最賃法第14条及び第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。)昇給している者であること(中小企業において3%以上増額改定し、助成額の加算の適用を受ける場合にあっては、3%以上昇給しているもの)。
 - ③賃金規定等を増額改定した日以降の期間について、支給対象事業所において、雇用保険被保険者(雇用保険法第6条第1項第1号の規定により適用除外となる者である場合を除く。)であること。
 - ④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(配偶者、3親等以内の血族及び姻族をいう。)以外のものであること。
 - ⑤支給申請日において離職(本人の都合による離職及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又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く)していない者であること。

※支給要件等の詳細については、「キャリアアップ助成金のご案内」(パンフレット)をご確認ください。