最低賃金・賃金引上げに向けた支援

厚生労働省では、最低賃金・賃金の引上げに向けて、中小企業・小規模事業者に対する生産性向上等の支援を行っています。

主な支援施策（助成金）

・業務改善助成金

事業場内最低賃金を引上げ、設備投資等を行った中小企業・小規模事業者に、その費用の一部を助成します。労働者の賃金引上げのための生産性向上の取組が支援対象です。

・キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者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。パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引上げが対象です。

このほか、非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも賃金を３％以上増加させた場合に助成しています。

・人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）

人材確保のために雇用管理改善につながる制度等（賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度）の導入や雇用環境の整備（従業員の作業負担を軽減する機器等の導入）により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

「賃上げ」支援助成金パッケージ

生産性向上（設備・人への投資等）や正規・非正規の格差是正、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援する厚生労働省の各種助成金を「賃上げ」支援助成金パッケージにまとめています。

事業主の皆さまへ

賃金引き上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、設備投資等を行った中小企業に、その費用の一部を助成します。
中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象（※）です。
※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

活用例　30人の事業場で、事業場内最低賃金労働者5人の時給を45円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。

賃上げコース区分	助成上限額
30円コース	30～130万円
45円コース	45～180万円
60円コース	60～300万円
90円コース	90～600万円

活用のポイント　賃上げ＋設備投資

・賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
・中小企業が利用可能
・助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

非正規雇用労働者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。
パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

活用例　中小企業が賃金規定等を5％増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、65万円が支給されます。

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額（1人当たり）
3％以上4％未満の場合	4万円(2.6万円)
4％以上5％未満の場合	5万円(3.3万円)
5％以上6％未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6％以上の場合	7万円(4.6万円)

（※）括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

活用のポイント　非正規雇用労働者の賃上げ

・賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
・中小企業、大企業どちらも利用可能
・原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
・改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

活用例　建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額 基本部分	賃上げ加算
業種別課題対応コース(※1)	25～550万円	
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円	6～360万円(※2)
勤務間インターバル導入コース	50～120万円	

活用のポイント　労働時間削減等の取組（賃上げ）＋設備投資等

・労働時間削減等の取組計画の作成が必要
・中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
・助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

（※1）建設業の場合
（※2）労働者数30人以下の場合は倍額を加算
（※3）団体向けのコースあり（助成上限額1,000万円）

人材開発支援助成金

職務に関した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

活用例　中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練（※1）（訓練経費10万円）を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ（※2）を行った場合、7万円が支給されます。

※1 人材育成支援コース（人材育成訓練）の場合
※2 5％以上の賃上げ又は資格等手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格等手当を支払い3％以上賃金を上昇させた場合

区分（※）	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45％～100％ ※制度導入に係る助成の場合は、24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円～25万円

※訓練コース・メニューによって上記区分①～③のいずれが支給されるか異なります（①～③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。）。

活用のポイント　職業訓練＋経費助成等（訓練終了後の賃上げ等加算）

・職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
・10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
・中小企業、大企業どちらも利用可能
・助成額は、訓練内容、企業規模により決定

人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）

人材確保のために雇用管理改善につながる制度等（賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度）の導入や雇用環境の整備（従業員の作業負担を軽減する機器等の導入）により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例　複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げ（5％以上）を行った場合、最大287.5万円が支給されます。

区分	助成額（※1・2）
①賃金規定制度 ②諸手当等制度 ③人事評価制度	50万円 (40万円)
④職場活性化制度 ⑤健康づくり制度	25万円 (20万円)
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5％ (50％)

（※1）括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。
（※2）①～⑤を複数導入した場合の上限額は100万円（80万円）。⑥を導入した場合の上限額は187.5万円（150万円）。

活用のポイント　雇用管理改善の取り組み（賃上げ加算）

・雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
・原則、中小企業、大企業どちらも利用可能（※）
・助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
・対象労働者の賃上げ（5％以上）で、助成額を加算
（※）賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

より高い処遇への労働移動等への支援

特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）
・ハローワーク等を通じ、高年齢者や障害者、就職氷河期世代を含む中高年層など（就職困難者等）を継続して雇用する事業主に助成（30万円～240万円）
・これら就職困難者等を就労経験のない職種で雇い入れ、①成長分野（デジタル、グリーン）の業務に従事する労働者の雇入れ、②人材育成（人材開発支援助成金の活用）及び雇入れから3年以内に5％賃上げのいずれかを実施した場合、1.5倍の助成金を支給

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース、中途採用拡大コース）
・雇入れ支援コース：事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5％以上賃上げした場合に助成します。
・中途採用拡大コース：中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させた場合及び中途採用率を一定以上拡大させ、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ当該45歳以上の者全員を雇入れ前と比較して5％以上賃上げした場合に助成します。

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）
・在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5％以上増加させた場合に助成（上限額8,635円／1人1日あたり（1事業主あたり1,000万円））します。

☑ 支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP「賃上げ」支援助成金パッケージ　https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku-nitsuite/bunya/package.00007.html

R7.4　厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare

「賃上げ」支援助成金パッケージに関する特設サイトを設けています。特設サイトは下記QRコードからご確認いただくことができます。