

「働き方改革」の実現を**ワンストップ**ですべて**無料**でサポートします！

TOKYO WORK STYLE REFORM PROMOTION SUPPORT CENTER

# 東京働き方改革 推進支援センター

厚生労働省 東京労働局の委託事業「中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業」のご案内

ご存知ですか？

## 2019年より順次、改正法が適用！

### 時間外労働の上限規制

月45時間年360時間(原則)

施行：2019年4月1日～  
※中小企業は、2020年4月1日～

### 年次有給休暇の時季指定

毎年5日(確実に取得)

施行：2019年4月1日～

### 同一労働・同一賃金

正規と非正規の**不合理な待遇差を禁止**

施行：2020年4月1日～  
※中小企業は、2021年4月1日～

### 「働き方改革」を行うに当たって、以下の対応はお済みですか!?

- 時間外労働を行うには、サブロク(36)協定が必要です。
- 労働契約を締結する際は、労働者に対して、労働条件を書面等で交付する必要があります。
- 労働者10名以上の場合は、就業規則の作成、届け出が必要です。
- 賃金台帳、労働者名簿などを作成する必要があります。
- 非正規の方を雇っている場合は、正規の方と比べて不合理な待遇差がないようにする必要があります。

### 東京働き方改革推進支援センターがお手伝いします！

STEP 1

まずは、電話・メール・センターへの来所にて、お悩みをご相談ください。



STEP 2

貴社の課題に応じたコンサルティングを無料で実施します。



### ご相談窓口

## 東京働き方改革推進支援センター

東京都新宿区西新宿1-22-2 新宿サンエービル 受付1階 個別相談ブース6階  
※ご希望に応じて立川オフィスでの相談も可能です。(JR中央線 立川駅北口 徒歩5分)



# 0120-232-865

受付時間:  
平日9:00~17:00

✉ ADE.JP.tky-workstyle@jp.adecco.com

FAX 03-5326-2115

詳細は専用ホームページへ

[https://www.adecco.co.jp/news/tokyo\\_kaikaku/](https://www.adecco.co.jp/news/tokyo_kaikaku/)

※各種セミナー案内や来所の申込み、相談申込みができます



## いろいろな悩みをワンストップで支援します

- 時間外労働を削減したい
- 労働時間制度、賃金制度を見直したい
- 同一労働同一賃金について知りたい
- 生産性向上による賃金引き上げを行いたい
- 非正規労働者の処遇を改善したい
- 労働関係の助成金を活用したい
- 36協定について詳しく知りたい
- 人手不足の解消に向けた労務管理をしたい

**費用** 無料

**相談方法**

- ・フリーダイヤルによる電話相談
- ・メールによる相談
- ・来所による相談

**相談日時** 平日午前9時～午後5時  
(祝祭日・年末年始を除く)

**個別対応** 専門家派遣によるコンサルティング



## 東京働き方改革推進支援センター

東京都新宿区西新宿1-22-2 新宿サンエービル  
受付1階 個別相談ブース6階

**アクセス** 京王線/小田急線/東京メトロ丸の内線  
新宿駅西口 徒歩4分

JR各線 新宿駅  
新宿駅南口 徒歩5分

都営新宿線/大江戸線  
新宿駅7番出口 徒歩1分



まずはお気軽にお電話ください

FreeDial **0120-232-865** 受付時間: 平日9:00~17:00 **FAX 03-5326-2115**

または下記ご記入の上、ご希望の相談方法、相談日時を上記ファックス番号までお送り下さい。

貴社名		TEL	
お名前		FAX	
Mail			
<p>■ご希望のご相談方法にチェックしてください。</p> <p><input type="checkbox"/> センターに行って相談したい    <input type="checkbox"/> 来社してほしい    <input type="checkbox"/> 希望時間に電話してほしい</p>			
<p>■ご相談希望日時</p> <p><input type="checkbox"/> 第1希望:      月      日(      曜日)午前・午後    <input type="checkbox"/> 第2希望:      月      日(      曜日)午前・午後</p>			
<p>■ご相談内容をご記入ください。(複数回答可)</p> <p><input type="checkbox"/> 「働き方改革関連法」全般の説明    <input type="checkbox"/> 労働時間関係    <input type="checkbox"/> 年次有給休暇の取得    <input type="checkbox"/> 同一労働同一賃金関係    <input type="checkbox"/> その他</p>			

# 平成31年度業務改善助成金のご案内

『業務改善助成金』は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援することで、「事業場内最低賃金（事業場内で最も低い賃金）」の引上げを図るための制度です。

## 助成金の概要

事業場内最低賃金を30円以上引き上げ、  
設備投資（機械設備、POSシステム等の導入）などを行った場合に、  
その費用の一部を助成します。 ※「設備投資など」の具体例は裏面を参照してください。

## 概要

コース	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
30円コース (800円未満)	1～3人	50万円	事業場内最低賃金800円未満の事業場 かつ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 及び 事業場規模30人以下の事業場	4/5 生産性要件を満たした場合は 9/10(※)
	4～6人	70万円		
	7人以上	100万円		
30円コース	1～3人	50万円	事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 及び 事業場規模30人以下の事業場	3/4 生産性要件を満たした場合は 4/5(※)
	4～6人	70万円		
	7人以上	100万円		

(※) ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値をいいます。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます

## ご留意頂きたい事項

- ◆ 過年度に業務改善助成金を受給したことのある事業場であっても、助成対象となります。
- ◆ 「人材育成・教育訓練費」「経営コンサルティング経費」も設備投資などに含まれるため、助成対象となります。

## お問い合わせ先

- ◆ 全国47都道府県に設置している「働き方改革推進支援センター」に、お気軽にお問い合わせください。
- ◆ 「働き方改革推進支援センター」の所在地及び電話番号は、インターネットでご確認ください。



## 申請先

- ◆ 業務改善助成金の申請・支給の窓口は、都道府県労働局です。  
申請する事業場が所在する地域の労働局にお尋ねください。【担当部署】各労働局雇用環境・均等部（室）

# ～・業務改善助成金の活用事例～

## 具体的な設備投資などについてご参考にしてください

### 業務改善

事例1

#### ベルトコンベアの導入による弁当の盛り付け作業の効率化

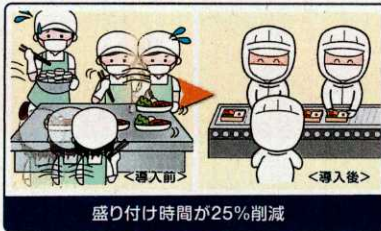
##### <企業概要>

【所在地】新潟県 【従業員数】40人  
【事業の種類】食品製造販売業

<課題と対応> 弁当製造における盛り付け時間を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

配膳台の周りを従業員が移動して盛り付けを行っていたため、業務が非効率になっている状況でした。そこで、助成金を活用してベルトコンベアを導入しました。

#### 弁当の盛り付け作業を効率化したい



盛り付け時間が25%削減

専務取締役

##### <独自の工夫>

以前は4種類の価格帯の弁当を製造していたが、1種類に集約することで製造の効率化が図られ、仕入スクも軽減している。

<実施内容> ベルトコンベアの導入で弁当の盛り付け時間が2時間から1時間30分に短縮し、同じ時間で10%多く弁当を製造することができるようになった。

<成果> 弁当の盛り付け時間の削減によって生産性が向上し、28人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を30円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。



#### 助成金活用のポイント

ベルトコンベアを導入したことで、弁当の盛り付け作業の効率化につながった。

(※平成29年度時点の制度に基づく事例)

### 業務改善

事例2

#### セミセルフPOSレジの導入によるレジ業務の効率化

##### <企業概要>

【所在地】熊本県 【従業員数】24人  
【事業の種類】生鮮食料品小売業

<課題と対応> 繁忙時のレジ待ちの行列を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

購入代金や釣銭の受け渡しまでをすべて従業員が行っていたため、顧客の多い時間帯でレジ待ちの行列ができる状況でした。そこで、助成金を活用してセミセルフPOSレジを導入しました。

#### レジの精算業務を効率化したい



レジの精算時間が1.5倍の速さになり、預り金や釣銭の受け渡しの間違いがなくなった

人事課長

##### <独自の工夫>

各冷蔵ケースの本体電源をこまめにOFFにしたり、(別スイッチを取り付け)、同業他社と比べ営業時間を短くしつつ商品を売りつくすようにしたり、廃業ロスや保管設備費の削減につなげている。

<実施内容> 商品のバーコード読み取り後の購入代金や釣銭の受け渡しを顧客が機械で行うようにしたことにより、精算時間が短縮し、同じ時間でより多くの精算処理をすることができた。

<成果> レジ業務の削減によって生産性が向上し、23人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を52円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。



#### 助成金活用のポイント

セミセルフPOSレジを導入したことで、レジ業務の効率化につながった。

(※平成29年度時点の制度に基づく事例)

### 業務改善

事例3

#### 新型の大容量釜導入による仕込み作業・清掃作業の効率化

##### <企業概要>

【所在地】栃木県 【従業員数】115人  
【事業の種類】麺類の製造及び販売業

<課題と対応> 麺製造時の仕込み回数や生産品目切り替え時の釜の清掃時間を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

一度に大量の仕込みができず、また、生産品目を切り替える際の釜の清掃に時間を要していたため、業務が非効率になっている状況でした。そこで、助成金を活用して新型の大容量釜を導入しました。

#### 仕込み作業を効率化し、あわせて生産品目切り替え時の釜の清掃作業を効率化したい



一度に大量の仕込みが可能となり、清掃人員は5名から3名に、1日で100分の清掃時間が短縮

専務取締役

##### <独自の工夫>

各工程の現場責任者及び現場リーダーが月に1回、アルバイトに業務効率化に対するアンケートを取り、集計結果を専務取締役にフィードバックして改善を行っている。

<実施内容> 大型で、生産品目の切り替え時に、麺製造時の残り物が落ちやすい釜に変えたことで、一度に大量の仕込みが可能となり作業の負担軽減・能率向上、光熱費削減が図られるとともに、清掃作業負担が軽減し、清掃に係る人員や時間を削減することができた。

<成果> 仕込み作業の効率化・釜の清掃負担の軽減によって生産性が向上し、8人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を40円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。



#### 助成金活用のポイント

新型の大容量釜を導入したことで、仕込み作業・清掃作業の効率化につながった。

(※平成29年度時点の制度に基づく事例)

### 業務改善

事例4

#### 新型食器洗浄機の導入による洗浄業務の効率化と光熱・洗剤費用の削減

##### <企業概要>

【所在地】広島県 【従業員数】61人  
【事業の種類】ホテル業

<課題と対応> 食器洗浄に要する人員、時間、電力、水、洗剤を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

25年前に導入した食器洗浄機を使っていたため、洗浄に要する人員・時間・経費がかかり、業務が非効率となっている状況でした。そこで、助成金を活用して新型の食器洗浄機を導入しました。

#### 食器洗浄作業を効率化したい



洗浄人員は6名から5名に、食器洗浄・乾燥時間が2/3に短縮

社長

<実施内容> 新型食器洗浄機を導入したことにより、洗浄・乾燥に係る人員や時間、電力、水、洗剤を削減することができた。また、掃除や整理整頓など、他の作業時間を創出できた。

<成果> 食器洗浄にかかる人員や時間の削減によって生産性が向上し、1人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を40円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。



#### 助成金活用のポイント

新型の食器洗浄機を導入したことで、食器洗浄業務の効率化・経費の削減につながった。

(※平成29年度時点の制度に基づく事例)

# 人材確保等支援助成金のご案内

## 助成金の概要

人材不足の解消のためには、事業主等による雇用管理改善等の取組みを通じて「魅力ある職場」を創出し、現在就業している従業員の職場定着等を高めることが必要です。

本助成金は、事業主等の雇用管理改善、生産性向上等の取組みによる助成を通じて、従業員の職場定着の促進等を図ることを目的としています。

本助成金については、平成30年度から下記の変更がありました。

- ◆職場定着支援助成金、人事評価改善等助成金及び建設労働者確保育成助成金の一部コースについて、「人材確保等支援助成金」に整理・統合されました。
- ◆「雇用管理制度助成コース（建設分野）」、「若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）」及び「作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）」については、リーフレット「建設事業主等に対する助成金」をご確認ください。
- ◆雇用管理制度助成コースについて、制度導入助成を廃止し、目標達成助成のみとしました。
- ◆介護福祉機器助成コースについて、支給対象機器に装着型移乗介助機器と非装着型移乗介助機器を追加しました。
- ◆「保育労働者雇用管理制度助成コース」と「介護労働者雇用管理制度助成コース」を統合して、「介護・保育労働者雇用管理制度助成コース」としました。

## I 雇用管理制度助成コース

事業主が、新たに雇用管理制度（**評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度（保育事業主のみ）**）の導入・実施を行い、雇用管理制度の適切な運用を経て従業員の離職率の低下が図られた場合に**目標達成助成（57万円（生産性要件を満たした場合は72万円））**を支給します。

目標達成助成
57万円 (生産性要件を満たした場合は72万円)

## II 介護福祉機器助成コース

**介護事業主**が、介護労働者の身体的負担を軽減するために、新たに**介護福祉機器**を導入し、適切な運用を行うことにより、労働環境の改善がみられた場合に、**機器導入助成（介護福祉機器の導入費用の25%（上限150万円））**を、介護福祉機器の適切な運用を経て従業員の離職率の低下が図られた場合に**目標達成助成（介護福祉機器の導入費用の20%（生産性要件を満たした場合は35%）（上限150万円））**を支給します。

## III 介護・保育労働者雇用管理制度助成コース

**介護事業主**または**保育事業主**が、介護労働者または保育労働者の職場への定着の促進に資する**賃金制度の整備**（職務、職責、職能、資格、勤続年数等に応じて階層的に定めるものの整備）を行った場合に**制度整備助成（50万円）**を支給します。賃金制度の適切な運用を経て、介護労働者または保育労働者の離職率に関する目標を達成した場合、計画期間終了1年経過後に**目標達成助成（第1回）（57万円（生産性要件を満たした場合は72万円））**を、計画期間終了3年経過後に**目標達成助成（第2回）（85.5万円（生産性要件を満たした場合は108万円））**を支給します。

制度整備助成	目標達成助成（第1回）	目標達成助成（第2回）
50万円	57万円 (生産性要件を満たした場合は72万円)	85.5万円 (生産性要件を満たした場合は108万円)



## IV 中小企業団体助成コース

中小企業者を構成員とする事業協同組合等が、傘下の事業者の人材確保や従業員の職場定着を支援するために一定の事業（中小企業労働環境向上事業）を行った場合、それに要した費用の3分の2の額を助成します。

## V 人事評価改善等助成コース

事業主が、生産性向上のための能力評価を含む人事評価制度と2%以上の賃金のアップを含む賃金制度（以下「人事評価制度等」と表記します。）を整備し、実施した場合に制度整備助成（50万円）を支給します。

人事評価制度等の適切な運用を経て、生産性の向上及び労働者の賃金の2%以上のアップや離職率の低下に関する目標をすべて達成した場合、目標達成助成（80万円）を支給します。

制度整備助成	目標達成助成
50万円	80万円

## VI 設備改善等支援コース

生産性向上に資する設備等への投資を通じて生産性向上、雇用管理改善（賃金アップ等）を図る事業主に対して計画達成助成等を支給します。

			(1年目)	(2年目)	(3年目)
<b>A雇用管理改善計画期間1年タイプ</b>			①計画達成助成	—	②上乗せ助成
入設備費用	175万円以上 1,000万円未満	支給額	50万円	—	80万円
目標要件	賃金アップ上昇率 (計画開始日前の賃金と比較)		2%以上	—	6%以上
	生産性要件 (設備等の導入日の属する会計年度の前年度と比較)		—	—	6%以上
<b>B雇用管理改善計画期間3年タイプ</b>			①計画達成助成 (1回目)	②計画達成助成 (2回目)	③目標達成時助成
設備導入費用	240万円以上 5,000万円未満	支給額	50万円	50万円	80万円
	5,000万円以上 1億円未満		50万円	75万円	100万円
	1億円以上		100万円	150万円	200万円
目標要件	賃金アップ上昇率 (計画開始日前の賃金と比較)		2%以上	4%以上	6%以上
	生産性要件 (設備等の導入日の属する会計年度の前年度と比較)		0%以上	2%以上	6%以上

※ このパンフレットの内容は平成31年1月7日現在のものです。

## 非正規雇用労働者のキャリアアップを支援します！

## キャリアアップ助成金のご案内

「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者など、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、**正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度**です。

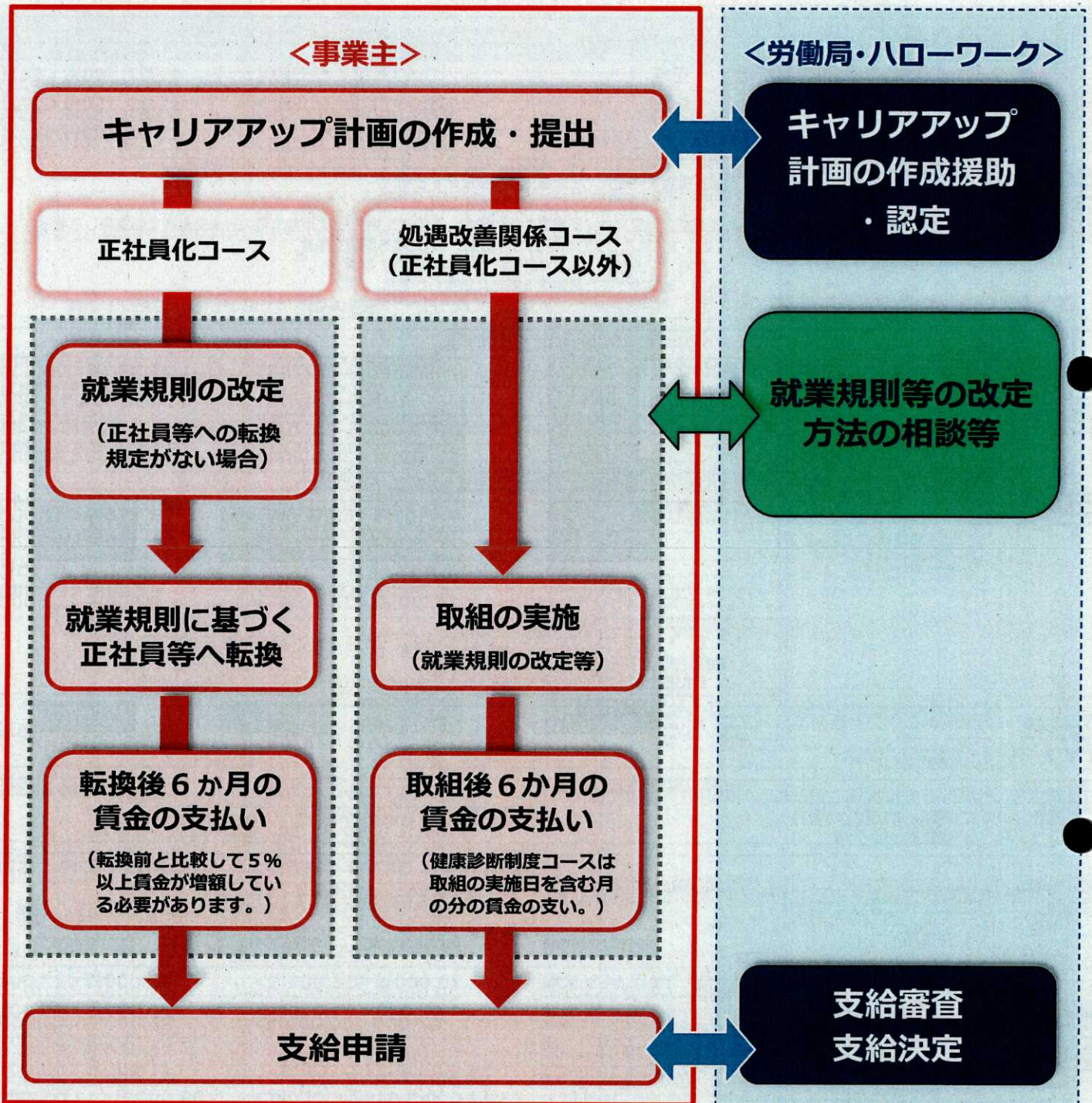
助成内容		助成額		
		中小企業の場合	大企業の場合	
正社員化コース	有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した場合 (1人当たり)	① 有期 → 正規	57万円<72万円>	42万7,500円<54万円>
		② 有期 → 無期	28万5,000円<36万円>	21万3,750円<27万円>
		③ 無期 → 正規	28万5,000円<36万円>	21万3,750円<27万円>
		※ <>は生産性の向上が認められる場合の額 ※ 正規には「多様な正社員(勤務地・職務限定正社員、短時間正社員)」を含みます。 ※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用で直接雇用する場合、 ①③：1人当たり28万5,000円<36万円>(大企業も同額)加算 ※ 母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業所で35歳未満の対象労働者を転換等した場合、 ①：1人当たり95,000円<12万円>(大企業も同額)加算、 ②③：47,500円<60,000円>(大企業も同額)加算 ※ 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、 ①③：1事業所当たり95,000円<12万円>(大企業の場合、71,250円<90,000円)>)加算		
賃金規定等改定コース	全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を、増額改定した場合 (対象労働者数に応じて、1事業所当たり)	① 全ての賃金規定等を2%以上増額改定		
		対象労働者数 1～3人	95,000円<12万円>	71,250円<90,000円>
		4～6人	19万円<24万円>	14万2,500円<18万円>
		7～10人	28万5,000円<36万円>	19万円<24万円>
		11～100人 * 1人当たり	28,500円<36,000円>	19,000円<24,000円>
		② 雇用形態別、職種別等の賃金規定等を2%以上増額改定		
対象労働者数 1～3人	47,500円<60,000円>	33,250円<42,000円>		
4～6人	95,000円<12万円>	71,250円<90,000円>		
7～10人	14万2,500円<18万円>	95,000円<12万円>		
11～100人 * 1人当たり	14,250円<18,000円>	9,500円<12,000円>		
		※ 中小企業において3%以上増額した場合、 ①：1人当たり14,250円<18,000円>加算、②：1人当たり7,600円<9,600円>加算 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、 1事業所当たり19万円<24万円>(大企業の場合、14万2,500円<18万円)>)加算		
健康診断制度コース	有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上に実施した場合 (1事業所当たり)	38万円<48万円>	28万5,000円<36万円>	
賃金規定等共通化コース	有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場合 (1事業所当たり)	57万円<72万円>	42万7,500円<54万円>	
		※ 対象となる有期契約労働者等1人当たり 2万円<2.4万円>(大企業の場合、1.5万円<1.8万円)>)加算		
諸手当制度共通化コース	有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した場合 (1事業所当たり)	38万円<48万円>	28万5,000円<36万円>	
		※ 対象となる有期契約労働者等1人当たり 1.5万円<1.8万円>(大企業の場合、1.2万円<1.4万円)>)加算 ※ 共通化した諸手当2つ目以降につき、1手当当たり 16万円<19.2万円>(大企業の場合、12万円<14.4万円)>)加算		
選択的適用拡大導入時処遇改善コース	選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金引上げを実施した場合 (基本給の増額割合に応じて、1人当たり)	増額割合 3%以上5%未満	29,000円<36,000円>	22,000円<27,000円>
		5%以上7%未満	47,000円<60,000円>	36,000円<45,000円>
		7%以上10%未満	66,000円<83,000円>	50,000円<63,000円>
		10%以上14%未満	94,000円<11万9,000円>	71,000円<89,000円>
		14%以上	13万2,000円<16万6,000円>	99,000円<12万5,000円>
短時間労働者労働時間延長コース	有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用した場合 (1人当たり)	5時間以上延長	22万5,000円<28万4,000円>	16万9,000円<21万3,000円>
		※ ただし、上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せて実施し、労働者の手取り賃金が減少しない取組をした場合は、以下の通り1時間以上5時間未満の延長でも助成		
		1時間以上2時間未満	45,000円<57,000円>	34,000円<43,000円>
		2時間以上3時間未満	90,000円<11万4,000円>	68,000円<86,000円>
		3時間以上4時間未満	13万5,000円<17万円>	10万1,000円<12万8,000円>
4時間以上5時間未満	18万円<22万7,000円>	13万5,000円<17万円>		

※ 人材育成コースについては、平成30年度から「人材開発支援助成金」に統合されました。

- ◆ 生産性の向上が認められる要件は、厚生労働省HP「生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます」をご確認ください。
- ◆ すべてのコースにおいて、助成人数や助成額に上限があります。

# 受給までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、事前に「**キャリアアップ計画**」(労働組合等の意見を聴いて作成)等を作成し、提出することが必要です。



◆ 詳細なパンフレットは、厚生労働省ホームページに掲載しておりますのでご確認ください。

キャリアアップ助成金

検索

◆ **その他の支給要件等もありますので、まずは最寄りの都道府県労働局、ハローワークにお問い合わせください** (支給要件を満たさない場合は助成金を受給することができません)。



# 中小企業向け所得拡大促進税制 平成30年度税制改正のポイント

従業員への給与を増加させた場合に、その増加額の一部を法人税（個人事業主は所得税）から税額控除する所得拡大促進税制を拡充し、3年間延長します。

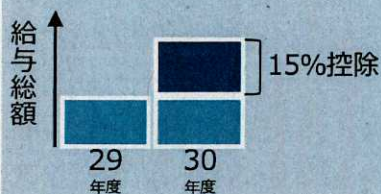
## 改正後の制度概要

### 【要件】

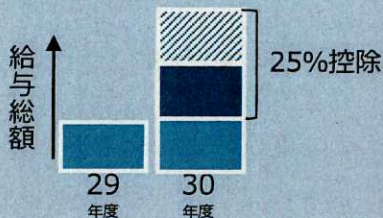
- ①給与総額が前年度以上
- ②継続雇用者給与等支給額が前年度比で1.5%以上増加

- 前年度からの給与総額の増加額に対して、**15%の税額控除**
- 人材投資や生産性向上に取り組む企業は税額控除率を**25%に上乘せ**

### 【税額控除：通常】



### 【税額控除：上乘せ】



#### <上乘せ>

要件②の増加率が2.5%以上で、以下のいずれかを満たす場合は、前年度からの増加額の25%を控除

- ・教育訓練費が対前年度比10%以上増
- ・中小企業等経営強化法に基づく経営力向上の認定を受け、経営力向上が確実になされていること

## 1 基準年度からの増加要件を撤廃します

### 現行制度

給与総額が基準年度（平成24年度）比で3%以上増加していることが適用の要件。

### 改正後

基準年度との比較要件は撤廃。

## 2 税額控除率を拡充します

### 現行制度

給与総額の基準年度（平成24年度）からの増加額に対して、10%の税額控除。

### 改正後

給与総額の前年度からの増加額に対して、**15%の税額控除**。

## 3 人材投資や生産性向上に取り組む企業はさらに支援します

### 改正後

継続雇用者給与等支給額が対前年度比で2.5%以上増加しており、人材投資（新たなスキル獲得のための研修等）や生産性向上に取り組む場合には、給与総額の前年度からの増加額に対して、**25%の税額控除**。

