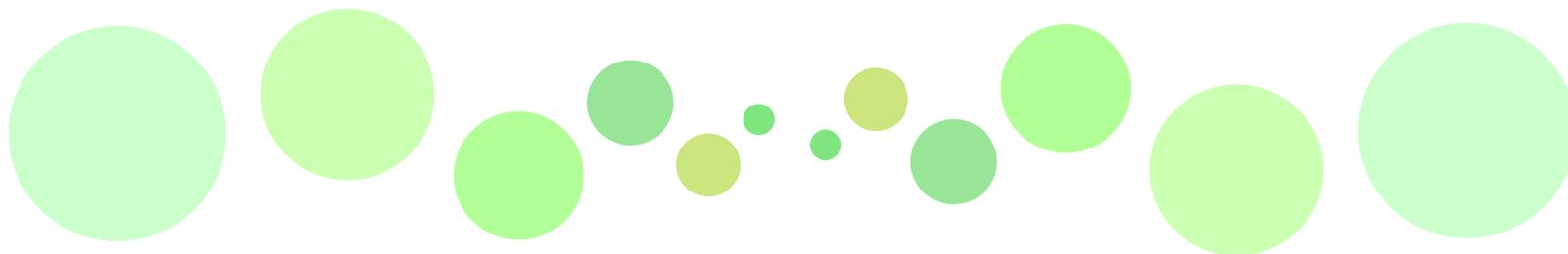


キャリアアップ助成金最新疑義回答 令和6年12月補正予算による上積み

社会保険労務士法人岡佳伸事務所
特定社会保険労務士 岡 佳伸

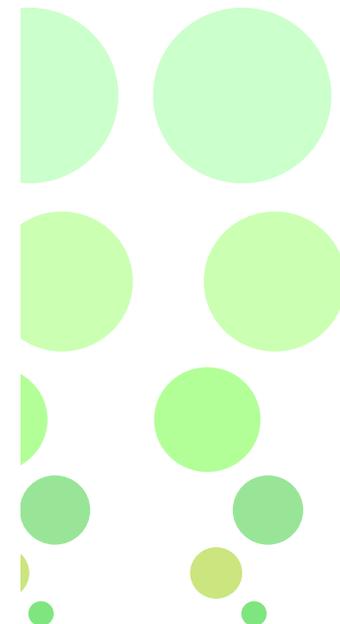


1 疑義回答とは

- 事案→労働局考え方→本省回答で構成
- 各労働局共通で審査の時に確認する(通達)

01

疑義照会様式							
労働局	26京都	所属	職業対策課 助成金センター	担当者	西村	連絡先 (電話)	075-241-3269
件名	密接な関係の事業主について					照会日	2024年4月5日
疑義内容 (疑問点を明確に記載すること)						別添	
<p>以下の場合、密接な関係の事業主に該当するか社労士より問い合わせあり。</p> <p>株式会社A（コンサル業）にて正社員として勤務していた対象労働者Bが、医療法人Cに有期労働者として入社。正社員化コース申請予定。 なお、株式会社Aと医療法人Cの関係性は下記の通り。 株式会社A：夫が代表、他3名役員 医療法人C：妻が代表、他3名役員（うち1名は株式会社A代表の夫である） 両法人において、資本・組織的関連性はなし。</p> <p>対象労働者Bの入社経緯は、株式会社Aでの業務が合わず自己都合退職、その後業種が異なる医療法人Cであれば業務が合うのでは？となり見極める意味で有期労働者として雇い入れを行ったとのこと。</p>							



2密接な事業主(夫婦)令和6年度疑義回答No1

- 考え方としてグループ間採用等で見極めが出来る場合、
- 契約社員として採用された経緯を調べることとされている

労働局の考え方							
平成31年度疑義照会No.169宮城局 ③に当てはめると、代表者及び役員の重複割合が20/100以上であるため、支給要領1003対象労働者ハを満たさず支給対象外と史料。							
以下本省記入欄							
本省からの回答							
<p>「密接な関係の事業主など」に関して、配偶者を含む同居親族が経営する事業所の該当如何に係る考え方については、平成30年度疑義No.348回答及び令和4年度疑義No.46回答前段にお示ししているとおり。</p> <p>本件においては、役員の就任状況が20%以上共通していることから、令和元年度疑義No.169に示す基準を満たし、「密接な関係の事業主など」に該当することとなると史料される。そのため、平成30年度疑義No.426も参照の上、支給対象たり得るか判断されたい。</p> <p>(平成30年度疑義No.426回答要旨(形式的修文あり))</p> <p>以下の条件をいずれも満たす場合については、支給対象として差し支えない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象労働者について、密接な関係の事業主等において過去3年以内に正規雇用労働者でないことが、雇用契約書等で確認出来た場合。 ・密接な関係の事業主等において正規雇用労働者として雇用していた者について、正規雇用労働者から有期契約労働者等に転換した理由を記した疎明書を求め、労働者自らが正規雇用労働者から有期契約労働者等として就労するよう求めがあったことが確認出来た場合、又は、客観的かつ合理的な理由によって、雇用形態を変えて雇い入れられた場合 <p>これらの条件を満たしたとしても、事業主が労働者を強制的に正規雇用労働者から有期契約労働者等に転換したことや実態としては正規雇用労働者であるにも関わらず、</p>							
分類1	正社員化コース			分類2	対象労働者		
所属	有期・短時間労働課	担当者	久保	内線	5276	回答日	2024年4月11日
確認者	係長	✓	課長				メール

3最低賃金を下回る基本給令和6年度疑義回答No5-1

- 基本給と歩合給で構成、歩合給部分に最低保証有

05

疑義照会様式							
労働局	20長野	所属	職業対策課	担当者	菊池、篠田	連絡先 (電話)	026-226-0866
件名	3%増額要件と最低賃金の関係について					照会日	2024年4月12日
疑義内容（疑問点を明確に記載すること）						別添	
<p>・転換前（有期）の労働契約書において、賃金は 基本給 110,000円 学習支援手当 20,000円（実績で変動する手当） 研修達成手当 30,000円（習得レベル未達の場合は支給されない変動する手当） *但し、最低賃金を下回る場合には最低賃金補償を補填します</p> <p>総支給額 基本給+学習支援手当（算定期間中の全ての月で支給あり）+研修達成手当（算定期間中の全ての月で支給あり）+<u>最低賃金補償</u> <u>最低賃金補償</u>の計算方法 （最低賃金908円×8H×23日）-（基本給+学習支援手当+研修達成手当）の差額 3%増額要件の算定賃金については、学習支援手当（変動）、研修達成手当（変動）は含まず、<u>基本給+最低賃金補償</u>としていることから、算定賃金に係っては最低賃金を下回っている</p> <p>・転換後（正社員）の労働契約書において、賃金は 基本給 160,000円 変動する諸手当 20,000円 3%増額要件の算定賃金については、<u>基本給のみ160,000円</u></p> <p>この場合、転換前（有期）時の算定賃金額は最低賃金を下回る状態で、かつ、総支給額自体については転換前後でほぼ変わらない。しかし、算定賃金額で比較したときに3%増額要件を満たしていれば要件を満たしていると判断して良いか。</p>							

4最低賃金を下回る基本給令和6年度疑義回答No5-2

- 固定給部分が明確に把握できれば、3%比較を行う

労働局の考え方

3%増額要件を確認する場合の算定賃金には、基本的には変動する手当「学習支援手当」「研修達成手当」は除外して計算する。しかし、今回のケースのように、転換前（有期）においての労働契約書で、事業所が賃金を支払うときに用いている「最低賃金補償」の計算時に、当該変動する手当「学習支援手当」「研修達成手当」を含んで計算をしている今ケースについては、3%増額要件に係る転換前（有期）の算定賃金には、「最低賃金補償」額の計算同様に当該手当を含めて計算するのが合理的であると思料します。

以下本省記入欄

本省からの回答

本件における最低賃金補償については、算出方法に変動する手当（学習支援手当及び研修達成手当）が含まれていることから、毎月の状況に応じて変動する見込みのあるものであり、3%増額要件の算定賃金に含めないものと思料。したがって、本件における算定賃金は、基本給である転換前：110,000円、転換後：160,000円となり、3%増額要件を満たすと考える。

なお、キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース以外）Q&A ①-3 Q-5にあるとおり、算定賃金額が最低賃金を下回っていたとしても、最低賃金保障が就業規則等で規定されており、固定給部分が明確であれば、その額が3%以上増加している場合は支給対象となる。

5短時間正社員への転換規程等6年度No-7-1

- 短時間正社員転換規程は無いが区分を作った時
- 正社員登用規定に「短時間正社員も含まれる」と明確にされていれば可

07

疑義照会様式							
労働局	38愛媛	所属	職業対策課 助成金センター	担当者	藤堂	連絡先 (電話)	089-987-6370
件名	短時間正社員に係る転換規定について					照会日	2024年4月16日
疑義内容（疑問点を明確に記載すること）						別添	
<p>短時間正社員に転換した事業所において、正規雇用への転換規定はあるものの、短時間正社員への転換規定が明確に読み取れない場合、支給対象としてよいか、ご教示願います。</p> <p>この事業所において、雇用区分は、①正社員、①'短時間正社員（正社員のうち週所定労働時間が30時間の者）、②契約社員、③パートタイマーと規定されている。転換規定は、「正規雇用への転換」として、要件を満たし手続きを経た者について随時、正規雇用へ転換させることがあるとしている。</p> <p>また、短時間正社員の雇用区分及び週所定労働時間数については計画期間中に新たに規定したものであるが、「正規雇用への転換」は計画期間外に規定されている（以前より存在）。この場合、短時間正社員制度に係る加算の適用を受けることは可能か。</p>							

6短時間正社員への転換規程等6年度No-7-2

● 労働局の考え方

支給要領1002イ(イ)※1において、短時間正社員への転換の場合は、「多様な正社員制度（雇用区分（それぞれ0208、0209、0210に規定する勤務地限定正社員、職務限定正社員、短時間正社員）及び労働条件を就業規則又は労働協約に、当該転換制度を就業規則又は労働協約その他これに準ずるものに規定したものをいう。）を規定している事業主であること」が要件とされている。

今回の申請は、短時間正社員の雇用区分及び労働条件の規定はあるものの、転換規定は「正規雇用への転換」とのみ規定されている。この転換規定が短時間正社員への転換を含むものであれば、短時間正社員への転換制度を規定しているということができ、短時間正社員制度を規定している事業主であるといえると考ええる。

短時間正社員制度は、正社員でありつつ勤務時間を短縮して勤務するものであり、性質上正社員の一形態とされている。また、事業所の就業規則においても、雇用区分上、短時間正社員は正社員に含まれる形で規定されている。これらのことから、「正規雇用」への転換について定めた同事業所の規定についても、通常の正社員への転換に限定したものではなく、短時間正社員を含む正社員（要領0213でいうところの正規雇用労働者等、すなわち0210を含む者）への転換規定であると解することができる。したがって、短時間正社員制度を規定しているということができ、支給対象とすることが可能であると思料される。

また、転換規定の導入が計画期間外であっても、短時間正社員の雇用区分及び労働条件の規定が計画期間中の場合、短時間正社員制度が完成した時期は計画期間中といえることから、短時間正社員制度に係る加算の適用を受けることは可能であると考ええる。

以下本省記入欄

本省からの回答

本件については、貴見のとおり、雇用区分に「短時間正社員」が規定されており、「正規雇用」が「短時間正社員」を含んでいるものと思われ、支給対象とすることが可能と思料する。なお、令和元年度疑義回答No.166のとおり、転換規定における「正規雇用」という用語が「正社員」と「短時間正社員」の両者を含むものであることについて疎明を求めることで、対象労働者は当該転換規定によって正規雇用労働者に転換したものと取り扱うこと。確認に当たっては、例えば、転換規定における「正規雇用」が短時間正社員を含んでいることが労働者に広く知らされているかなどが考えられる。なお、就業規則については、分かりやすく実態に即した記載となるよう適宜指導を行うこと。

また、上記について確認できた場合、転換規定の導入が計画期間外であっても、短時間正社員の雇用区分及び労働条件の規定が計画期間中であれば、「短時間正社員」への転換制度は計画期間中に新たに規定されたものといえるため、加算の適用を受けることは可能。

7異なる区分の就業規則6年度No-8-1

疑義照会様式

労働局	26京都	所属	雇対策課 助成金センター	担当者	西村	連絡先 (電話)	075-241-3269
件名	「賃金の額または計算方法が正社員と異なる就業規則に」について					照会日	2024年4月16日
疑義内容（疑問点を明確に記載すること）						別添	
<p>賞とおよび退職金について、下記のような記載の場合「賃金の額または計算方法が正社員と異なる雇用区分の就業規則」と判断できるか？</p> <p>(賞与) 「従業員の賞与は年に1回12/20に支給する。正社員以外の者の賞与は6カ月相当で5万円を基準に年1回12/20に支給する。」</p> <p>(退職金) 「従業員は中退共に加入し、中退共の定める制度のもとで満1年以上勤務した者に支給する。有期雇用労働者等で3カ月を超えて勤務した者には、中退共制度に加入させる。なお、入社と同時に加入する場合もある。 原則、正社員への掛け金は月額5,000円以上、週の所定労働時間が30時間未満の者には3,000円とする。掛け金は全額会社が負担する。」</p> <p>「前提条件」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・待遇差は賞与・退職金についてのみ（他の待遇差は存在しない）。 ・就業規則は、従業員就業規則と従業員賃金規定のみ存在する（非正規用の就業規則はなく、本則・賃金規定ともにすべての従業員に適用する）。 ・就業規則の従業員の種類の項目において、①正社員、②パートタイマー・アルバイト、③契約社員の3種類の記載があるが、すべての種類において「賞与は年1回支給し、退職金は中退共の取り決め制度のもとで支給する。」との記載があり、待遇差が全くない状態である。 ・労働条件通知書においては、転換前後ともに昇給・賞与・退職金すべて「有」となっている。 ・退職金掛け金の納付状況は不明、賞与については対象期間内に支給はない状態。 ・申請代理人の社労士に対して、待遇差が明確でなく支給対象とならない旨を伝えたところ、他府県の労働局に相談しており支給対象となるとの回答を得ているとのことであったため、確認するものである。 							

8短時間正社員への転換規程等6年度No-8-2

• 賃金の計算方法等で明記が必要

労働局の考え方

(賞与について)

正社員以外の者は5万円を基準に支給されることは確認できるが、正社員の支給基準が明記されていないため、待遇差があるとは判断できない。※参考疑義：令和5年No42

なお、転換1カ月前の日付で賃金規定が改正されており、この時点で「正社員は10万円以上を目途、正社員以外は5万円以上10万円未満を目途とし、」と改正されており、代理人の社労士は令和5年No42の疑義を理解していると思われるが、6カ月間の運用がないためこちらの就業規則で待遇差は確認しないと伝えている。

(退職金について)

非正規雇用者でも3か月雇用された者（＝転換対象者）は中退共に加えられる制度となっており、待遇差があるとは認めがたい。また週の所定労働時間が30時間未満の非正規雇用者については掛け金額の差が確認できるが、30時間以上の非正規雇用者に関する記載がなく、待遇差が確認できるとは言い難い（今回の対象労働者は転換前後ともに週35時間程度の所定労働時間）。

よって、賞与についても退職金についても待遇差があるとは判断できず、支給対象とならないと思われる。

以下本省記入欄

本省からの回答

貴見のとおり、本件については、賞与及び退職金についても、非正規雇用労働者と正規雇用労働者間で賃金の額又は計算方法が異なるとまでは見做せず、待遇差がないものと思料。賃金の額又は計算方法について、その他待遇差があるとのことであれば、適宜疎明書を求めるなどして判断されたい。

9選択制年金が含まれている場合6年度No-9-1

- 賃金規定改定コースにおいてはぐぐみ基金（選択制確定給付型企业年金）への拠出者が含まれていた場合

09

疑義照会様式

労働局	10群馬	所属	職業対策課	担当者	田島	連絡先 (電話)	027-210-5008
件名	(賃金規定改定コース) 基本給の考え方について					照会日	2024年4月19日
疑義内容 (疑問点を明確に記載すること)						別添	

事業所から賃金規定改定コースにおける、基本給3%UPに該当するか問い合わせがありました。
 新たに「契約社員・パートタイマー従業員用賃金テーブル」として賃金テーブルの作成、適用を検討しているとのことです。
 事業所について、「福祉はぐぐみ企業年金基金」という確定給付企業年金を導入しており、労働者の希望により給与の一部（1,000円～基本給の20%の範囲で掛け金の金額を決めて基金に払い込みができる。

労働者A 改定前 月給100,000円 改定後 月給103,000円
 ※「福祉はぐぐみ企業年金基金」を希望せず基金掛け金0円

労働者B 改定前 月給160,000円 改定後 月給164,800円
 ※「福祉はぐぐみ企業年金基金」を希望し、月給のうちから7,000円が掛け金。（社会保険の算定には含めない。）

「福祉はぐぐみ企業年金基金」については、令和5年度疑義No.37香川局の正社員化コースにはあるものの、賃金規定等改定コースにおいては、令和5年度疑義No.22静岡局の確定拠出型年金と同様のケースと思われる。

10

本件について、個人選択型の確定給付企業年金などが基本給の内金として設定されている場合、どのように考えたらよいかご教授願います。

10選択制年金が含まれている場合6年度No-9-2

- 改定前後とも含まれている場合は、その額を除いて3%上昇していれば良い

労働局の考え方

- ①令和5年度疑義No.2 2 静岡局の本省回答より、賃金テーブルを作成した場合、労働者Aについては支給対象となるが、労働者Bについては支給対象とならず、当該事業所からの賃金規定改定コースの申請が不支給となる。
- ②労働者Aについては、賃金3%アップが認められ対象。労働者Bについては改定前、改定後ともに「福祉はぐくみ企業年金基金」掛け金7,000円を除き、3.13%アップとして対象とする。
- ①の場合であれば、同一の事業所内で、労働者の差がついてしまい、②の場合であれば、令和5年度疑義No.2 2 静岡局本省回答の内容と反する判断になってしまうと思われるため、判断できかねています。

以下本省記入欄

本省からの回答

- 令和5年度疑義回答No.115については、改定前の基本給に含まれていない企業型確定拠出年金（選択型）が改訂後に含まれた場合において、基本給の3%増額要件として企業型確定拠出年金の額を基本給の一部として計上できないと回答しているものと思料。
- 本件については、貴見②のとおり、改定前・改定後ともに掛け金が含まれているのであれば、それを除いた基本給を比較して3%増額していれば支給対象として差し支えない。

11 選択制年金が含まれている場合5年度No115-1

件名	(賃金規定等改定コース) 基本給の考え方について	(電話)	照会日	2023年11月2日
疑義内容 (疑問点を明確に記載すること)			別添	
<p>事業所から賃金規定等改定コースにおける基本給の3%UPに該当するか問い合わせがありました。</p> <p>改定前 月給200,000円</p> <p>改定後 月給200,000円 + ※確定拠出型年金 (選択型) 50,000円</p> <p style="text-align: center;">※本人の選択により全額確定拠出年金に拠出することも可能</p> <p>以前の疑義回答 (31-173) の本省回答で、賃金規定等改定コースにおける『基本給』の考え方については、『原則正社員化コースにおける考え方の通り扱うこと。』と回答頂いており、またこの回答に対する兵庫労働局からの疑義内容は1時間当たりの処遇改善加算給が『昇給額、残業代、賞与及び退職金等の算出の基となっている手当』の場合に限り基本給の一部と認められたケースでしたが、基本的な考え方として原則は基本給同士で比較することで、このケースは例外的な取り扱いとして発生ケース毎に本省に疑義照会と示されています。</p> <p>今回の確定拠出年金は正社員化コースにおいては『昇給額、残業代、賞与及び退職金等の算出の基となっている手当』になっていれば賃金ツールの3%要件に含まれるとの事で賃金として認められています。正社員化コースにおける考え方の通り扱うとの事であれば今回も該当するようには思いますが、そもそも確定拠出型年金は退職金積立的な性格が強く、賃金規定改定コースにおける3%UPを正社員化コースと同様の取り扱いとするか判断に迷っています。</p>				
労働局の考え方				
正社員化コースと同様の取り扱い (賃金として認める) であれば賃金規定等改定コースも同様に3%UPしたとの判断で要件を満たしていると判断して良い。				

12選択制年金が含まれている場合5年度No115-2

- 賃金規定改定時に選択制確定拠出(給付)年金を導入した場合は、年金部分は基本給の増額とみなさない

以下本省記入欄

本省からの回答

当該コースにおいては、支給要件を満たす取り組みとは見做し難いものと思料される。

要領3001概要において、以下参考のとおり規定しているところであり、企業型確定拠出年金については、基本給的性質を有する賃金として※1の中段を満たすものの、「基本給」として定められている訳では無く、処遇改善加算の様に「基本給」として時給等に組み入れられている賃金の計上可否を検討した当時の疑義回答とは、事例として異なるものと思料される。

なお、企業型確定拠出年金については、要領0230退職金における「掛金」に該当し得るため、賞与・退職金制度導入コースの制度導入に該当し得るものであり、賃金規定等改定コースと当該コースは併給調整不要と整理されていることから、同一の助成対象経費となり得る当該賃金を賃金規定等改定コースの助成対象と据え置くべきでは無いものと思料される。

(参考)

「有期雇用労働者等の基本給(※1)に係る賃金に関する規定又は賃金テーブルを3%以上増額(※2)改定し、

「※1原則として、就業規則又は労働協約において基本給として定められ、時間外労働手当や賞与等の算定基礎となっており、職務内容・本人の能力等によって決められるもの。」

分類1	賃金規定等改定コース				分類2	対象事業主		
所属	有期・短時間労働課		担当者	石井	内線	5276	回答日	2024年3月11日
確認者	係長	✓	補佐					

13役職手当等で賃金差とした場合6年度No10-1

- 役職手当等で差をつけた場合、転換後に直ぐに手当が支給されない場合がある→差の確認の問題

10

疑義照会様式							
労働局	14神奈川	所属	職業対策課	担当者	内村	連絡先 (電話)	045-650-2859
件名	(正社員化コース) 非正規と正規の異なる就業規則等の適用について					照会日	2024年4月23日
疑義内容 (疑問点を明確に記載すること)						別添	
次のケースの場合、賃金の額または計算方法が正社員と異なる適用を受けているとみなせるかご教示ください。							
①就業規則等で非正規には役職手当は支給「無」、正規には役職手当を支給「有」、となっているが、対象労働者には正社員転換後、役職手当が支払いがなく、ほかの正社員には 役所役職 手当が支払われている場合 (対象労働者には転換前後、役職手当の支払いがないが将来的に支給の可能性ある)							
②①と同様のケースではあるが、支給申請時点で、ほかの正社員にも役職手当が支払われていない場合 (対象労働者に転換前後、役職手当の支給はないが、将来的に支払いの可能性あり)							
どっちのケースも就業規則等では、正規非正規の差が確認できるが、実態として転換前後で賃金条件に差が生じていないケースとなります。 14 局内で意見が分かれていますので、ご教示ください。							

14役職手当等で賃金差とした場合6年度No10-2

• 他の労働者について確認及び疎明等で支給可

労働局の考え方

①就業規則等では正規、非正規の差が確認できるため、ほかの正社員で役職手当の支給の確認（賃金台帳等）ができ、なおかつ対象労働者にも支給の可能性あることを疎明等で確認し、支給対象とする

R5-38（愛知県）の疑義照会の考えを準用

②就業規則等で正規非正規の差が確認でき、なおかつ対象労働者に将来的に支給することが疎明等で確認できれば支給対象とする。

③実態として、転換前後で賃金条件に差が確認できないため対象外。

以下本省記入欄

本省からの回答

令和5年度疑義回答No.38においては、「正社員として勤続年数が2年あることが要件となっている手当が規定」されており、基準が就業規則等の規定において明確であったため、勤続2年以上の正規・非正規雇用労働者の賃金台帳等により当該差の適用が確認できた場合に支給対象として差し支えないと回答したものと史料。

一方本件においては、上記のような基準が存在しないところ、待遇差の適用を確認できる他の労働者が存在する場合には、①対象労働者が「転換後より正規雇用労働者を対象とする就業規則等の適用を受けていること」が明白であり、②雇用継続によって当該待遇の適用を受けられることについて疎明を求め、適宜労使双方に聴取する等によって当該差が確認できた場合に支給対象とされたい。

また、待遇差の適用を確認できる他の労働者が存在しない場合においては、上述①②について疎明を求めた上で判断されたい。

15家族手当については差異と認めないー1

- 家族手当での差異は同一同一賃金の観点から差と認めない

件名	正規雇用労働者と異なる雇用区分の就業規則等（家族手当）	照会日	2024年8月19日
疑義内容（疑問点を明確に記載すること）		別添	
<p>次の場合、賃金の額または計算方法が正規雇用労働者と異なる制度が適用されているとみなせるかどうかご教示ください。</p> <p>①正社員化コースで非正規と正規の異なる制度が家族手当しかなく、就業規則の別規定として家族手当支給規定（監督署提出済み）が存在する事業所です。</p> <p>○当該規定冒頭に「パート、アルバイト、契約社員等にはこの規定を適用しないものとする」とある。</p> <p>○対象者は雇用契約書上は転換前後で始業終業時刻、休憩休日、時間外・休日労働の有無、従事する業務の内容、就業場所など全て同じ条件。</p> <p>○対象者の給与の条件は転換前後で基本給などの金額は上昇しているものの賃金テーブルはなく、支給されている手当の種類や昇給、賞与、退職金も転換前後で全て同じ条件。</p> <p>また、キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース以外）Q&A（R6.4.1）のP18のQ-12の中で「賃金の額または計算方法が正社員と異なる就業規則」について各種手当の支給主旨について同一労働同一賃金ガイドラインを参照することとされていますが、家族手当の記載はなく、同ガイドラインの概要にも今後の議論の課題としています。</p> <p>上記の内容から家族手当という手当の性質上、正規雇用労働者と異なる雇用区分の就業規則等の適用としてよいか判断に苦慮しております。</p> <p>②当該対象者には家族手当支給規定に規定される「扶養家族」がないため、正規雇用転換後も家族手当は支給されていない状態です。仮に当該規定における家族手当が正規雇用労働者と異なる制度の適用と見なせる場合、家族手当の支給対象にならない（転換前と就業規則上の給与面の待遇が変わらない）労働者は対象労働者になり得るのでしょうか。</p> <p>③上記②が対象労働者になり得ない場合で、転換後6ヶ月以内に扶養家族が生じるなど家族手当の支給要件を満たし、家族手当の支給が開始されている場合には正規雇用労働者と異なる賃金の額または計算方法が確認できるとして助成対象となるのでしょうか。</p>			

①について

【A案】

ふくい働き方改革支援センター主催の労働関係法令等オンライン説明会第6回の資料（インターネットで公開済み）のP25にR2.10.15最高裁判決：日本郵便（東京・大阪）事件（最高裁判所第一小法廷判決・令和元年（受）第777号、第778号、第794号、第795号 地位確認等請求事件）の記載があり、その中で扶養手当について契約社員にも「扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば」手当を支給するとした主旨は妥当とあります。本件対象者は業務内容、労働時間、家族手当を除く給与（退職金含む）の面から見ても継続的な勤務が見込まれることが明らかことから、家族手当支給規定に「パート、アルバイト、契約社員等にはこの規定を適用しないものとする」とあったとしても家族手当を「賃金の額または計算方法が正社員と異なる就業規則」の適用とみることはできず、この場合は助成対象外になると思料します。

【B案】

家族手当支給規定に「パート、アルバイト、契約社員等にはこの規定を適用しないものとする」とあり、他の非正規労働者にも家族手当を支給していないこと、その待遇の合理性についての疎明を行い、妥当である場合は支給対象になりえると思料します。

②について

R56.7.24千葉局照会疑義を参考に、仮に①のB案の正社員にのみ家族手当を支給することについての合理性があったとしても、転換時点では扶養家族がおらず家族手当の支給対象でない場合は就業規則上の正社員とは見なせず、助成対象外になると思料します。

③について

（正社員にのみ家族手当を支給することに合理性が認められるとなった場合で）正社員転換後6ヶ月以内に家族手当が支給されていれば正社員と異なる賃金の額または計算方法が対象期間内で確認できるとして助成対象になり得ると思料します。

以下本省記入欄

本省からの回答

手当の場合、正規あり・非正規なしといった場合や、職務内容・職責によって正規・非正規間で支給額に差がある場合は、正規・非正規間で待遇差があり、賃金の額または計算方法が正規・非正規間で異なるものと言える。

その上で、法令やガイドライン、判例等に照らして正規・非正規間での手当等の支給の差異が不合理な格差とされているものについては、まずは当該差異を是正する必要があることから、支給要件における賃金の額または計算の方法が正規・非正規間で異なるとの取扱いはしない。（例：通勤手当）

なお、家族手当については、個別事案における判例において、「扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、契約社員にも扶養手当の趣旨が妥当する」とされていることを踏まえ、画一的に就業規則において、正規雇用労働者には家族手当の支給あり、非正規雇用労働者には家族手当の支給はなしとしている場合には、通勤手当と同様、賃金の額または計算方法が正規・非正規間で異なっているとみさせないものと思料。

なお、助成金の支給にあたっては、規定上における待遇差の差異だけではなく実態としても待遇差が必要である。

17選択制確定拠出年金も退職金導入とする-1

・ 全く拠出が無い労働者も退職金導入者で見なす

件名	【正社員化コース】正社員の定義を満たす退職金制度について	照会日	2024年9月2日
疑義内容（疑問点を明確に記載すること）		別添	

令和4年10月1日以降の転換に関して、企業型確定拠出年金(選択型)生涯設計給付の場合、キャリアアップ助成金の正社員化コースにおける正社員の定義を満たす退職金制度に該当するか社労士より問い合わせがありましたのでご教示願います。

- ・就業規則(賃金規定)内の基本給に関する規定条文に「基本給には生涯設計給付金含まれているものとする」、「生涯設計給付金は別に定める生涯設計給付金規程によるものとする」と規定されている。
- ・上記のとおり、別で生涯設計給付規程が存在する。
- ・就業規則(賃金規定)内の退職金に関する規定条文には、企業型確定拠出年金(選択型)生涯設計給付を退職金として取り扱おうと規定。
- ・生涯設計給付金は月額55,000円。確定拠出年金及び生涯設計前払金の組み合わせとして構成する。

この規定で下記の例①②のような場合、正社員の定義としての退職金制度と見做すことができるでしょうか。

例①（転換前の基本給の一部を生涯設計給付金として支給する）

転換前：基本給200,000円

転換後：基本給145,000円 生涯設計前払金55,000円 確定拠出金 0円

例②（転換前の基本給に上乗せして生涯設計給付金を支給する）

転換前：基本給200,000円

転換後：基本給200,000円 生涯設計前払金55,000円 確定拠出金 0円

(社労士の主張)

- ・「キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース以外）Q&A」（以下Q&Aと言う）のQ&AのQ-1(退職金)で企業型確定拠出年金（選択型）をいわゆる生涯設計手当等の名目で予め受け取る場合や、その他原則の退職金制度と照らして不合理な制度でない客観的に判断できる場合には支給対象となり得ますとあることから退職金制度の定義と見做せるものと申し出あり。

労働局の考え方

「要領0230退職金」では、積立金や掛け金等(以下「積立金等」という。)の費用を全額事業主が負担することが就業規則又は労働協約に規定されており、実際に積立金等の費用を全額事業主が負担するもの(事業主が拠出する掛金に上乗せして従業員が掛金を拠出する場合を含む。)をいうと定められている。

考え方①

上記のように本来、退職金の積立や掛け金等の費用は、事業主が全額負担することとされているが、本件は、生涯設定給付金の全額を基本給に含めて支給することを規定し、支給している。

以下の理由により事業主が積立金等を全額負担している退職金制度と見做さないものと思料。

(1) 生涯設計手当給付金として基本給に含めて支給後、従業員が個々に積立運用の有無を判断するもので、あくまで個人が積立金を拠出した運用と捉えることもできる。

(2) 給与所得として、課税対象となっており、所得税、住民税がかかるほか、社会保険料の標準報酬月額算定に含まれ、かつ雇用保険上でも賃金として取り扱われており、給与所得と見做されると思料。

考え方②

Q&AのQ-1(退職金)で企業型確定拠出年金(選択型)をいわゆる生涯設計手当等の名目で予め受け取る場合や、その他原則の退職金制度と照らして不合理な制度でないと客観的に判断できる場合は支給対象となり得ますと示されており、今回の規定の適用及び運用は対象として差し支えないものと思料。ただし、例①のような事業所側が転換前と比較して一切上乗せ加算せず負担していないように見受けられる場合に対象となるのか疑念がある。

以下本省記入欄

本省からの回答

QAにおいて「…企業型確定拠出年金(選択型)をいわゆる生涯設計手当等の名目であらかじめ受け取る場合や、…支給対象となり得ます」と示しており、他の要件を満たすのであれば、本件のようなケースであっても支給対象となり得ると思料。

19業務改善助成金と賃金規定等改定コースとの併給調整

• 他のキャリアアップ助成金との併給調整は無し

以下本省記入欄

本省からの回答

キャリアアップ助成金社会保険適用時処遇改善コース及び業務改善助成金の併給調整について、社会保険適用時処遇改善コースは、年収の壁（106万円）があることから所定労働時間の延長等を躊躇する労働者に対し、基本給・手当等の増を実施又は労働時間の延長も組み合わせながら労働者の手取りが減らないような取り組みを実施した場合に助成されるものである。一方、業務改善助成金は事業場内最低賃金を引き上げることを要件としていることから、まずは事業場内最低賃金を受けている労働者を特定するとともに、引上げ後の事業場内最低賃金未滿になる労働者全員の引上げが必要である。

このため、社会保険適用時処遇改善コースで賃金が引き上がった労働者がいた場合でも、この労働者が事業場内最低賃金の適用がない労働者であった場合、当該労働者の賃金を引き上げた場合であっても、そもそも業務改善助成金の要件を満たしたことはない。一方、この労働者が事業場内最低賃金の適用がある労働者であった場合、当該労働者の引上げ後の賃金額未滿となる労働者の賃金引上げもなければ、業務改善助成金の要件を満たしたことはない。

社会保険適用時処遇改善コースは「社会保険の適用によって手取りが減る労働者」に対して基本給・手当等の増額の措置を行うものである一方、業務改善助成金は「事業場内最低賃金を引き上げるため、事業場内最低賃金近傍で働く労働者すべて」に対して賃金引上げを行う必要があることから、賃金を引き上げるという同種の取組ではあるものの、双方の対象労働者要件及び助成趣旨・目的には大きな違いがある。

このことを踏まえると、キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）と業務改善助成金の併給調整の考え方に当てはまるものではなく、併給調整の必要はないものである。

（労働基準局賃金課賃金・退職金制度係と協議済み。）

20業務改善助成金と賃金規定等改定コースとの併給調整

• 他のキャリアアップ助成金との併給調整は無し

本省回答（7 / 6）

併給調整については、業務改善助成金要領第2の12「国又は地方公共団体から同様の事由で補助金等の交付を受けていた場合は、併給調整の対象となる場合がある。」及び、キャリアアップ助成金支給要領0305「イ 同一の事業主等による同一の行為を根拠として、同時に二つ以上の助成金を支給してはならない。」「ロ 同一の事業主等による同一の経費又は賃金の支出について、同時に二つ以上の助成金を支給してはならない。」と定められているところである。

正社員化コース：

賃金引上げに対する助成ではなく、あくまで非正規雇用労働者に係る諸経費（※）と正社員等（無期雇用労働者も含む）に係る諸経費の差額分を助成する措置であり、当助成金とは趣旨・目的が異なるため併給可。

（※）基本給・諸手当・福利厚生に係る費用・社会保険料の事業主負担部分

賃金規定等改定コース：

平成30年度10月1日付け周知のとおり併給調整の場合がある

21来年度のキャリアアップ助成金(新卒は不可)

拡
充

キャリアアップ助成金

雇用環境・均等局有期・短時間労働課 (内線5268)
職業安定局障害者雇用対策課 (内線5868)

令和7年度当初予算案 962億円 (1,106億円) ※()内は前年度当初予算額

令和5年度実績: 65,598件

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

1 事業の目的

うち雇用環境・均等局計上分 957億円 (1,101億円) うち職業安定局計上分 5億円 (5億円)

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者(以下「有期雇用労働者等」といいたいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

2 事業の概要・スキーム

※国(都道府県労働局)で支給事務を実施

コース名/コース内容

正社員化コース

有期雇用労働者等を正社員転換(※)

※多様な正社員(勤務地限定・職務限定・短時間正社員)を含む

- 正社員転換後6か月間の賃金が正社員転換前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要

障害者正社員化コース

障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換

賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用

賃金規定等共通化コース

有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用

賞与・退職金制度導入コース

有期雇用労働者等を対象に賞与又は退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施

社会保険適用時処遇改善コース

短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、手当等の支給、賃上げ、労働時間の延長等を実施

※手当等の支給は、労働者の社会保険料相当額以上等
※労働時間の延長は、週当たり4時間以上等

支給額(1人当たり)

	【重点支援対象者※】	【左記以外】
有期→正規:	80万円(60万円)	40万円(30万円)
無期→正規:	40万円(30万円)	20万円(15万円)

- ※ a: 雇入れから3年以上の有期雇用労働者
b: 雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者
①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下
②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない
c: 派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者
- 新規学卒者で雇入れから一定期間経過していない者については支給対象外
 - 有期雇用期間が通算5年超の者は無期雇用労働者とみなして適用

上限人数: 20人

- ①有期→正規: 90万円(67.5万円)
- ②有期→無期: 45万円(33万円)
- ③無期→正規: 45万円(33万円)

- ①3%以上4%未満: 4万円(2.6万円)
- ②4%以上5%未満: 5万円(3.3万円)
- ③5%以上6%未満: 6.5万円(4.3万円)
- ④6%以上: 7万円(4.6万円)

上限人数: 100人

1事業所当たり 60万円(45万円)

1事業所当たり1回のみ

1事業所当たり 40万円(30万円)

1事業所当たり1回のみ

- (1)手当等支給メニュー 50万円(37.5万円) (※1)
- (2)労働時間延長メニュー 30万円(22.5万円)

- ※1 1~3年目までの各要件を全て満たした場合の3年間の合計額
- ※2 1年目に手当等支給、2年目に労働時間延長を実施する場合の2年間の合計額は50万円

加算措置等/加算額

正社員化コース

- 通常の正社員転換制度を新たに規定し転換

1事業所当たり 20万円(15万円)

- 勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し転換

1事業所当たり 40万円(30万円)

賃金規定等改定コース

- 「職務評価」の活用により実施 1事業所当たり 20万円(15万円)

- 昇給制度を新たに設けた場合 1事業所当たり 20万円(15万円)

賞与・退職金制度導入コース

- 両方を同時に導入した場合 1事業所当たり 16.8万円(12.6万円)

※()は、大企業の場合の額。
※加算措置要件を満たした場合は、支給額+加算額を助成。
※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、
①120万円(90万円)②60万円(45万円)となる。
※上限人数は、1年度当たりの上限。記載がないコースは上限はない。



年収の壁・
支援強化
パッケージ

2 出生時両立支援コース 第2種

- ① **第1種の受給実績がなくても** 第2種の申請可能! ※1
- ② 育休取得率「30%以上UP & 50%達成」で **60万円** 支給! ※2

※1:第1種とは、男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続5日間以上の育休を取得した場合にもらえる助成金(1人目20万円)。

C 男性の育休取得率「30%以上UP & 50%達成」した場合

●課題

人材確保に苦戦する中、男性育休取得率も考慮して職場を選ぶ若者がいると聞いた。男性の育休取得促進に向けた環境整備に取り組みたい。

●企業側の取組

- 1. 雇用環境の整備を複数措置
 - ・研修の実施・相談窓口の設置
- 2. 男性育休取得率の大幅引上げを達成
 - ・前々年度 25%(対象者4人中1人が取得)
 - ・前年度 66%(対象者3人中2人が取得)
 - ▶ 30%以上上昇し、50%達成



助成金を活用

●助成内容 **60万円**

「両立支援のひろば」で育休取得率等を掲載すれば、**2万円**の情報公表加算あり

●育児休業取得率の向上による効果

- ・育休取得の労働者のエンゲージメントが向上。
- ・社外に、育児休業取得率の高さをPRできるようになり、若者の人材確保につながった。

23両立支援等助成金(出生時両立支援コース)第2種

- 第2種の要件変更
- 配偶者が出産した男性労働者が5人未満の場合は、連続2事業年度における男性の育児休業取得率が70%以上であれば申請可

ハ 0204 に定める男性労働者の育児休業取得率(%)について、以下(イ)又は(ロ)のいずれかを満たすものであること。なお、0102①(第1種)支給の対象となる男性労働者の同一の子に係る出産及び育児休業は、0102②(第2種)の申請に係る男性労働者の育児休業取得率の算出には含めないものとする。

(イ) 男性労働者の育児休業取得率が、前事業年度と比較して30ポイント以上上昇し、50%以上となっていること。(例：前事業年度において40%だった場合、70%以上になること。)

(ロ) 支給申請日の属する事業年度の前々事業年度において、雇用保険の被保険者として雇用する男性労働者のうち当該事業年度において配偶者が出産したものの数が5人未満である場合に、支給申請日の属する事業年度の直前の2事業年度における男性の育児休業取得率がいずれも70%以上であること。

24両立支援等助成金(育休中等業務代替支援コース)

拡
充

育休中等業務代替支援コース

制度要求 ※当初予算額 87.8億円

- 中小企業以外でも300人以下の事業主は利用可能に変更
- 業務体制整備費加算の増額

育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用(派遣受入含む)を実施

※支給額欄①②については常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主も支給対象に

① 育児休業中の手当支給

・業務体制整備経費 1人目20万円
(社労士委託なしの場合6万円)

・業務代替手当 支給額の3/4
※上限計10万円/月、12ヶ月まで

最大 **140** 万円

「休業取得時」30万円+
「職場復帰時」110万円

② 育短勤務中の手当支給

・業務体制整備経費 1人目20万円
(社労士委託なしの場合3万円)

・業務代替手当 支給額の3/4
※上限計3万円/月、子が3歳になるまで

最大 **128** 万円

「育短勤務開始時」23万円+
「子が3歳到達時」105万円

25雇用調整助成金能登半島地震豪雨・半島過疎臨時特例1

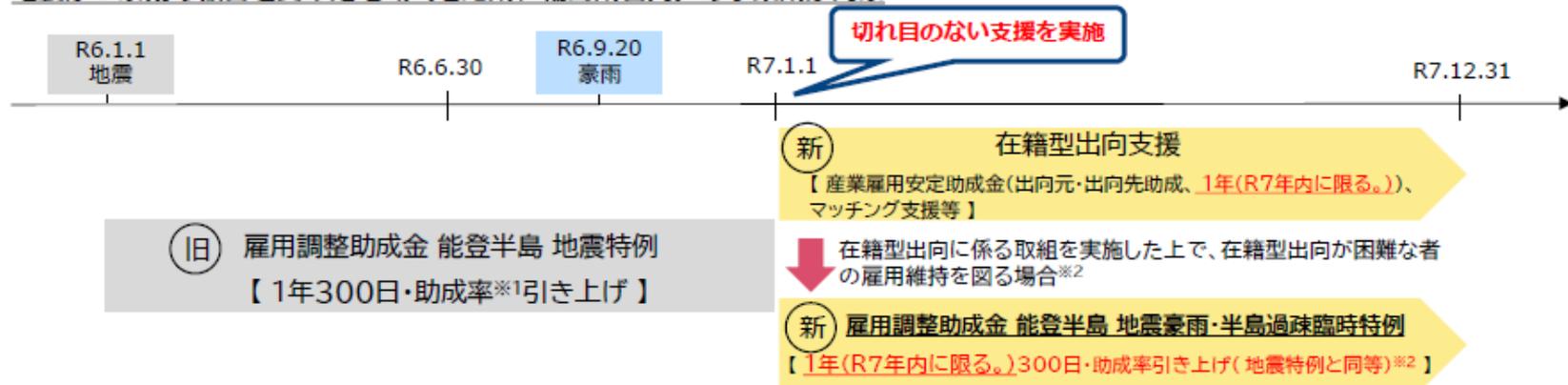
雇用調整助成金 能登半島 地震豪雨・半島過疎臨時特例の創設について

1 事業の目的

令和6年1月1日の能登半島地震への対応として実施している雇用調整助成金 能登半島 地震特例（地震特例）は本年末で終了し、今後、能登半島地域における支援は在籍型出向支援が基本となるが、能登地域の地震・豪雨の被災地については、特定非常災害となった令和6年能登半島地震から1年も経たずに激甚災害となる豪雨災害が重なるという極めて特異な被災状況に直面し、半島という地理的制約下において、かつ、高齢化が著しく進む過疎地域という、企業の雇用維持と地域の人材確保の両立が極めて困難な事情・特殊性に鑑み、在籍型出向への円滑な移行が確保できる十分な期間等を考慮し、令和7年の1年間に限り、これまでの地震特例と同様の休業支援の新たな特例（地震豪雨・半島過疎臨時特例）を設ける。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

★地震かつ豪雨の被害を受けた地域（七尾所、輪島所管内）の事業所が対象



※1 助成率 地震特例:中小4/5、大企業2/3 (通常制度:中小2/3、大企業1/2)

※2 在籍型出向に係る取組を行いつつも、出向が困難で休業を余儀なくされている労働者の雇用維持を図る事業所について、当該労働者について地震特例の措置と同様の休業支援を実施。

(注1) 地震特例を利用していた事業所が、新特例（地震豪雨・半島過疎臨時特例）を受けようとする場合には、R7年1月以降に、新特例の申請を行い、要件が確認された場合には、新たな特例を受けることが可能。

(注2) R6年6/30までに地震特例を利用していなかったが、地震に加えR6年9/20の豪雨災害により休業を余儀なくされた事業所については、R6年中は通常の雇用調整助成金で対応するが、新特例の申請を行い、認められた場合には、R6年9/20から12月末での休業についても、新特例の助成率で追賦する。

26雇用調整助成金能登半島地震豪雨・半島過疎臨時特例2

令和6年能登半島地震・豪雨に係る雇用調整助成金の特例措置（案）

		通常制度	令和6年能登半島地震特例	令和6年能登半島地震豪雨・半島過疎臨時特例（案）
省令事項	対象事業主	経済上の理由により事業活動を縮小した全国の事業主 （対象期間初日：事業主が定める日）	令和6年能登半島地震に伴う経済上の理由により事業活動を縮小した全国の事業主 （対象期間初日：R6.1.1～R6.6.30）	令和6年能登半島地震及び豪雨に伴う経済上の理由により事業活動を縮小し、在籍型出向に取り組むハローワーク七尾・輪島管内（※2）の事業主 ※2 七尾市、中能登町、羽咋市、志賀町、宝達志水町、輪島市、穴水町、珠洲市、能登町
	支給日数	1年100日、3年150日	1年100日、4県のみ1年300日 （3年150日を適用しない）	1年300日（R7年内に限る） （3年150日を適用しない）
	対象労働者	雇い入れ後6か月未満は対象外	雇い入れ後6か月未満も対象	雇い入れ後6か月未満も対象
	クーリング要件	過去に雇用調整助成金の支給を受けた最後の判定基礎期間又は支給対象期間の末日の翌日から起算して1年を超えていること	撤廃	撤廃
	対象となる休業の規模	中小1/20以上、大1/15以上	4県のみ中小1/40以上、大1/30以上	中小1/40以上、大1/30以上
	助成率	中小2/3、大1/2	4県の事業所が実施する休業、教育訓練、出向について 中小4/5、大2/3	休業、教育訓練について 中小4/5、大2/3
要領事項	生産指標要件	最近3か月間の月平均値が前年同期比10%以上低下 ※設置1年未満は対象外	最近3か月→最近1か月10%以上低下 ※設置1年未満も対象	最近3か月→最近1か月10%以上低下 ※設置1年未満も対象
	雇用量要件	最近3か月間の月平均値が前年同期比5%を超え6名以上（中小企業は10%を超え4名以上）増加していないこと	撤廃	撤廃
	残業相殺	時間外労働があった場合、休業等の延べ日数から所定時間外労働日数を差し引くこと	4県（※1）について撤廃 ※1 新潟県、富山県、石川県、福井県	撤廃

27産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）

産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）（仮称）

1 事業の目的

能登半島地震に伴う経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、**在籍型出向により人材を確保**する場合に、**出向元・出向先の双方の事業主**について、一定期間の助成を行う。

在籍型出向 … 労働者が事業所の従業員たる地位を保有しつつ、当該事業所から他の事業主の事業所において勤務すること

2 事業の概要

■ 対象事業主

出向元：能登半島沖地震に伴う経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた（※1）ハローワーク輪島及びハローワーク七尾の管内の（※2）の事業主

（※1）出向開始日直前の1か月の販売量、売上高等の事業活動を示す指標（生産指標）が、震災前直近の同期に比べ10%以上減少していること

（※2）石川県七尾市、中能登町、羽咋市、志賀町、宝達志水町、輪島市、穴水町、珠洲市、能登町

■ 助成内容

賃金助成

出向元事業主及び出向先事業主に対して、**出向中に賃金に要する経費の一部を助成**

	中小企業	中小企業以外
助成率	4/5	2/3

3 事業スキーム

○ 助成金支給までの流れ

出向元事業主と出向先事業主との契約
労働組合などの協定
出向予定者の同意



労働局・ハローワークに
出向計画届を提出



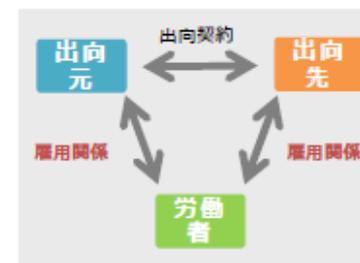
在籍型出向の実施



労働局・ハローワークに支給申請



助成金受給



28業務改善助成金(予算積み増しのみ)

【〇最低賃金の引上げに対応する中小企業・小規模事業者向け生産性向上支援】

令和6年度補正予算案 297億円
※一般会計297億円

労働基準局賃金課
(内線5348)

施策名：最低賃金の引上げに向けた環境整備を支援する業務改善助成金

① 施策の目的

最低賃金の引上げに向けた環境整備を図るため、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた取組を支援する。

② 対策の柱との関係

	I	II	III
〇			

③ 施策の概要

生産性向上に資する設備投資などを実施し業務改善を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる中小企業・小規模事業者に対し、その業務改善に要した経費の一部を助成する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

【助成対象】

- ・中小企業事業者であること
- ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること

【助成上限額】(カッコ内は事業場規模30人未満の事業者) (単位:万円)

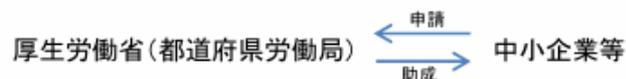
引き上げる労働者数	引上げ額			
	30円	45円	60円	90円
1人	30(60)	45(80)	60(110)	90(170)
2~3人	50(90)	70(110)	90(160)	150(240)
4~6人	70(100)	100(140)	150(190)	270(290)
7人以上	100(120)	150(160)	230	450
10人以上(※)	120(130)	180	300	600

※ 引上げ労働者数10人以上の上限額は一定の要件を満たした場合に適用

【助成率】 ()内は生産性要件を満たした事業場の場合

900円未満	900円以上950円未満	950円以上
9/10	4/5(9/10)	3/4(4/5)

【実施主体等】



⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

生産性向上に向けた設備投資などの費用を助成し、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境を整備することで、持続的賃上げの実現を図る。