

(様式4)

従業員の賃金引上げ計画の表明(加点)

1. 賃金引上げ計画の表明

事業実施期間(令和4年度)に令和3年度と比較して、給与支給総額または一人当たりの平均受給額を年率1.5%以上(地域未来牽引企業等、申請が可能な大企業は給与等受給者一人当たりの平均受給額を年率3%以上)増加するよう取り組むことを交付決定までに表明する予定がある。

表明予定時期: 令和4年●月頃

表明方法:

・事務局が確認できる方法であれば、方法の仕方は任意となります。例えば、社内報や社内メールなどが挙げられます。

2. 表明できなかった場合の対応

交付決定までに正当な理由(※)なく賃金引上げ計画を表明できなかった場合には、採択の辞退を求められることがあるが、求めに応じ辞退することに同意するか。

同意する ・ 同意しない

(※) 天災など事業者が責めを負わない事由がある場合。

(注) 「同意しない」を選択した場合、加点の対象とはならない。

3. 表明したにもかかわらず、賃金引上げ計画を実行していない場合の対応

以下の内容を理解し、賃金引上げ計画の表明を行うことに同意するか。

同意する ・ 同意しない

- ・ 表明したにもかかわらず、賃金引上げ計画を実行していない場合は理由書の提出を求める。
- ・ 正当な理由なく賃金引上げ計画を実行していないと認められる場合は、事業者の名称及び当該計画の実行がなされていない事実の公表や、次年度の継続応募の際、減点措置を講じる可能性がある。ただし、その理由を各企業の実情に応じて判断した結果、賃金引上げ計画を達成したものとみなすことができる場合はこの限りではない。

・ 「各企業の実情に応じて判断した結果、賃金引上げ計画を達成したものとみなすことができる場合」は以下のよう
なケースが当てはまります。

- 1) ベテラン従業員等が退職し、新卒採用等で雇用を確保することで給与総額が減少する場合等は、継続雇用している給与等受給者への支給額で給与総額等を評価する。
- 2) 定年退職者の再雇用などで給与水準が変わる者がいる場合、その者を除いて給与総額等を評価する。
- 3) ワーク・ライフバランス改善の取組を考慮するため、育児休暇や介護休暇の取得者等給与水準が変わる従業員等がいる場合、その者を除いて給与総額等を評価する。