

来年から 給与体系変更や手当を増やすなら

社員さんたちが夏休みに入る時ですが
経営者の皆さんは、いつも
先のことをお考えだと思います。
来年から給与体系を変更しようかな
とか、基本給はそのままだけど、
何か手当をつけていきたいとお考えの
場合、助成金の活用をしていただけ
ることがあります。

重点分野事業

暑中お見舞い申し上げます

組織力 アップ!

基本給は
そのままだ
けど手当を
つける

頑張っている
社員を
評価したい

評価基準を
明確化して
給与に反映

計画の提出をし、3ヶ月～6ヶ月程
度の期間をかけてご検討いただき、
新制度の実施を目指していただ
ければと思います

- (例1)それぞれの社員さんの勤続年数や
勤務成績、スキルに応じた
『能力給』を設定する場合
- (例2)成果に応じた歩合給を設定する場合
- (例3)家族手当、住宅手当などを新規に
設定することにした場合
- (例4)年俸制の導入と評価の基準

諸手当は①通勤手当、②住居手当、③転居
手当(異動手当)④家族手当、⑤役職手当(管
理職手当)、⑥資格手当、⑦退職金制度など
評価・処遇制度に係る諸手当として適当であ
ると認められるもの

雇用管理制度(評価・処遇制度、研修体系制度、健康づくり制度)の導入などを行う
重点分野関連事業主に対して助成するもので、雇用管理改善を推進し、人材の定着・
確保を図ることを目的としています。労働者の労働環境の向上を図るために、雇用管
理改善につながる制度等を導入し、適切に実施した場合に、導入した制度に応じた定
額(最大100万円)を支給します。この助成を受けるには、あらかじめ「雇用管理制度整
備計画」を作成し、都道府県労働局長の認定を受けることが必要です

☎ 093-771-7145 お問い合わせはいつでもお気軽にどうぞ

松崎社会保険労務士事務所 FAX(093)981-0144

| | | | |
|----------------------------------|----------------------------------|-----|--|
| 会社名 | | ご名前 | |
| メールアドレス | | | |
| TEL: () - | FAX: () - | | |