

●給与支給総額を用いることが適切でないと解される特別な事情がある場合の対応フローについて
【一人当たり賃金増加率の適用検討】

2024年12月

「返還必要」かつ「返還免除規定適用でも返還不可避」の事業者

下記の要件を満たすことが必要

- ・ 事業計画最終年度（回復型賃上げ・雇用拡大枠においては補助事業を完了した事業年度の翌年度。以下「報告年度」という。）の事業化状況報告時点において、基準年度時点で在籍していた全従業員（非常勤を含む）及び役員のうち、自己都合、定年及び天災・事故等の理由により退職した者の実績があったことについて、対象人数分の下記書類により確認できること。

<提出書類>

（ア）従業員の場合；「雇用保険被保険者資格喪失確認通知（控）」

（イ）役員の場合；法務局登記時に使用した「役員辞任届（写）」

⇒提出OK、なら次に

「理由書」の提出が必要

- ・ 自己都合、定年及び天災・事故等の理由による退職者が発生したことにより年平均増加率等要件が未達成となった理由書
- ・ 様式例を参考に適宜作成 ～退職事情や人材募集が難航した経緯等を記載していただきます

⇒以上のすべてをクリアできた場合に、下の計算方法で判定します

「一人当たり賃金増加率」適用の際の対象となる従業員等

- 基準年度決算時点から、報告年度まで継続して就業している「同一人」が対象です。

《算定に含める従業員》

- ・ 基準年度及びその算定対象となる報告において「対象年度全月分の給与等」の支給を受けた従業員とします。
- ・ 「計画1年後」以降の事業年度において、次のa～cに該当する従業員については算定対象から除くことができます。
 - a 産前・産後休業、育児休業、に該当する従業員
 - b 介護休業など事業所の福利厚生等により時短勤務を行っている従業員
 - c 事業化状況報告時点で、既に退職している従業員
- ・ 役員は、算定対象とはなりません。ただし、使用人兼務役員はこの限りではありません。



◇計算方法：

＜事業者様ごとの「源泉徴収のまとめ表」をもとにAとBを比較＞

下記のエビデンス提出が必要

- ・ 人数減少が把握可能な、事業所単位の「源泉徴収のまとめ表（一覧表）」～A時点とB時点の2つ

《A》 基準年度決算に呼応する12ヵ月分の対象者各人の源泉徴収票記載の給与等支給金額

《B》 報告年度に呼応する12ヵ月分の対象者各人の源泉徴収票記載の給与等支給金額

▲月次で変動幅の大きい「残業・休日出勤」等不規則労働に伴う手当については、これを除外して計算することも可とします。その場合は《A》および《B》の両方の時点とも同一の除外措置を講じて算定することが必要です。

※対象人数算定：

「対象者」は基準年度と最終年度で継続雇用されている従業員のみ。「0」の場合、適用対象外

◇計算式：「 $M \div Y$ 」

■「平均増加率」での計算は16次以前の採択事業者に限ります

M（金額増加率・%）

$$= \left[\left\{ \left(\frac{\text{《B》総額}}{\text{対象人数}} \right) - \left(\frac{\text{《A》総額}}{\text{対象人数}} \right) \right\} \div \left(\frac{\text{《A》総額}}{\text{対象人数}} \right) \times 100 \right] \%$$

Y（年数）＝事業計画年数（「直近」の決算年度と、「過去」の決算年度との間の経過年数）

■17次以降の採択事業者は「平均成長率」で計算します（公募要領をご参照ください）。

年平均成長率（CAGR。複利計算）＝ $\left(\frac{\text{N年度の数値}}{\text{初年度の数値}} \right)^{\frac{1}{N-1}} - 1$

◇判定：

計算結果が「+1.5%以上」であることをもって条件達成とします