

8. 給付対象従業員

No.	質問	回答	備考
1	繁忙時と閑散時で異なる時給を設定しているが対象となるか。また、別途必要な証明書類はあるか。	雇用条件通知書にて、繁忙期・閑散期それぞれの時給が記載されているようであれば、賃上げ前後の雇用条件通知書を添付いただき、1時間当たり50円以上の引き上げとなっていれば対象となります。 なお、雇用条件通知書に賃金の記載がない場合には、それぞれの期間で1時間当たり50円以上の引き上げとなっていることが確認できる書類を追加提出いただきます。	
2	従業員全員ではなく、一部従業員のみ等の引き上げ方でも対象となるか。	従業員1名分から給付金の申請が可能となるため、事業所として対象となります。	
3	対象期間中に複数回賃金引上げを行った場合、複数回申請することは可能か。	同一の従業員の複数回の申請はできません。 別々の従業員（が、11月に5名・12月に別の20名を申請する、など）による複数回の申請もできません。複数の期間に分けて賃金を引き上げる予定の場合、全員の引き上げが完了した後に申請いただくことになります。	
4	月半ばでの賃上げを行った場合も対象となるか。また、別途必要な証明書類はあるか。	賃上げ期間に対象となる給与算定期間が含まれていれば対象となります。その場合、確認書類としては、引上げ月の翌月分及びその前年同月の賃金台帳により確認することを基本とします。	
5	外国人労働者（技能実習生など）も、賃上げを行えば本事業の対象となるか。	就労期間等を含め今後1年間、賃金を引下げることなく雇用を維持できる場合には給付対象となります。	
6	役員の賃上げは給付金対象となるか。	役員は「使用人」であり、従業員ではないため対象外です。 ※役員名簿にも記載の有る従業員は、雇用契約を締結しているか否かで判断いただき、締結している場合は対象とさせていただきます。	
7	管理監督者の賃上げは給付金対象となるか。	企業と雇用契約を締結している従業者であれば対象となります。	
8	産休中/育休中の（又は過去に取得していた）従業員は対象者か。	賃金台帳にて賃上げ前後の給与支払実績（賃上げ前後の賃金台帳が用意できるか）を確認するため、現在又は比較対象となる月に産休中/育休中で、給与支払実績がない場合は対象外となります。	
9	賃上げした後職員が産休に入った場合、給与が支給されない月がある。 このために賃上げ後1年間継続して支払われないことになるかそういった場合はどうなるのか。	「引き上げ後の賃金水準を1年間継続すること」を要件としているため、賃金の引き下げが行われていないのであれば、賃金引上げ後1年間の間に、産休等により賃金の支給が行われない月があったとしても、差支えありません。	
10	週所定労働時間の20時間以上の起算日は何曜日から何曜日で見なすのか。	労働条件通知書、もしくは雇用条件通知書に記載の週労働時間で申請可否を判断するため、週の起算日は事業者の設定している区間で構いません。	
11	非正規雇用労働者の要件について詳しく教えてほしい。	雇用保険の加入有無や中学生/主婦/同居親族にかかわらず、 ①労働条件通知書又は雇用契約書に記載の、週の所定労働時間が20時間以上であること（直近の勤怠やシフト的に、20時間以上の実働時間が無くても、週所定労働時間が20時間以上の記載が添付書類等にあれば対象）	
12	入社したばかりの従業員は対象外となるのか(就業年数などの制約はあるか)	賃金を引き上げた月の前年同月における賃金台帳の提出が必要となるため、1年以上の就業実態が無ければ対象外となります。	1年以上の就業実態とは、申請時点でのものを指しており、賃金引上げ月から1年前に在籍しているかどうかではありません。 このため例として、 令和5年4月入社の従業員が令和5年7月に賃上げを行った場合、令和6年4月の賃金支給実績が示すことができるようになった時点で申請を行ってください。 その際、令和5年4月と令和6年4月の賃金台帳をもって比較することとします。

13	週休二日制の導入などで、結果として時給が上がった場合も対象となるのか	賃金引上げ月の所定内労働時間数を基準とします。具体的には以下のとおりとなります。 ▶前年同月の賃金額から賃金引上げ月の所定内労働時間数を除した上で、1時間当たり50円以上引き上げとなっていれば対象となる。	
14	令和6年1月分からの賃上げを予定しているが、令和5年4月入社社員も賃上げを予定している。前年同月との比較を提示する為には、今年の5月以降の申請しか出来ないのか？ その間に、予定人数に達してしまう恐れがあるため、早めに申請する場合には、昨年1月に在籍している従業員分しか申請出来ないのか。	令和5年4月入社社員に係る申請時期については、そのとおりであり、1年前との比較が可能になる令和6年4月分の賃金支払実績が出てからの申請となります。 早めに申請する場合には、その時点での対象従業員分での申請となります。	
15	雇用保険に加入していなければダメか。	今回の支援金については、雇用保険に加入する事が給付要件には入っておりません。	
16	3か月に一度人事評価制度を導入している。年に4回、2月5月8月11月。評価によっては基本給が上下する為対象	以下の取扱いにより対象とすることとします。 ・各労働者の申請直近の1年間の賃金額（対象となる賃金）を、その間の所定内労働時間数で除した額を比較対象とし、引上げ月の1時間当たりの賃金が50円以上引き上げられていること。 ・1時間当たり50円以上の引上げが1年間継続されることを担保するため、以下の①又は②の方法により賃上げを行うこと。 ①対象従業員において、評価結果により基本給が下がり、要件となる引上げ額（時給50円以上）に満たない場合、当該不足額に相当する額以上の賃金を支払うこととし、その旨を就業規則等に定めること。 ②対象従業員において、いずれの評価になった場合でも、1時間当たり50円以上の引上げとなるように、賃金の引き上げを行うこと。 ・賃金引上げについては、その方法（固定給の引上げ、歩合給の支給条件の変更等）は問いません。 なお、追加の提出書類として、上記の事実が確認できる書類（申請直近1年間の賃金台帳、就業規則、引上げ前後の賃金規程等）を提出いただきます。	
17	従業員が現在のパート（週20時間勤務）から正社員（週30時間）に雇用替えされたことにより賃金が上がった場合は対象となるのか	単に正社員化となることにより賃金上がる場合には、事業所内での賃上げが行われたとはみなされないため対象となりません。 左記の場合、事業所内で賃金改定が行われ、正社員の賃金が1時間当たり50円以上引き上げとなる場合には対象となります。 具体的には、以下の要件により対象となります。 ・1時間当たり賃金が50円以上引き上げられていることが確認できる書類を提出すること（引上げ前後の賃金規程など） ・対象となる従業員が（正規・非正規に関わらず）1年前にも在籍していること。（引上げ月の前年同月の賃金台帳の提出により確認）	
18	農業に従事しているが、季節的に4か月以上の雇用をしている場合対象になるのか？	賃金を引き上げた月の前年同月における賃金台帳の提出が必要となるため、賃金引上げ月の1年前からの就業実態や、引上げ後に1年以上継続して雇用する見込みが無ければ対象外となります。	【補足】 本支援金は賃上げ原資の直接補助となるため、対象従業員が継続して就業している（賃上げ前後1年）であることを必要とします。
19	専従者は対象になるのか？	専従者は労働者ではないため対象外となります。	
20	兼務役員で雇用契約は締結している。「役員報酬」はどうか？	役員報酬は役員に対する報酬であるため対象となりません。雇用契約を締結し、労働に対する対価としての給与が支払われており、労働条件通知書等で給与額が確認できる場合には対象となります。	

21	<p>年俸制を採用している従業員は対象になるのかについての時給換算の考え方について 年俸基本給額1か月あたりの金額を算出し、月所定労働時間で除す方法で1時間当たりの賃金を求めてもよいのかとのこと。</p>	<p>○年俸制の対象の可否については、以下の場合には対象とする。 ・事業所と雇用契約を締結していること。（雇用契約書により確認） ・事業所として、1時間当たり50円以上の引き上げを伴う年俸制度の改訂を行い、当該制度が全従業員に適用されていること。（就業規則等により確認） ・比較対象となる前年同月にも就業実態がある。（賃金台帳等により確認） ・賃金引上げ後も1年間継続して就業し、かつ賃金引上げ後の水準以上を維持すること。（申請書の誓約事項）</p> <p>なお、年俸制度の改訂ではなく、手当の新設又は引き上げにより1時間当たり50円以上の賃上げとなる場合も対象として認める。</p> <p>○時給換算の考え方について 年俸基本給額1か月あたりの金額を算出し、月所定労働時間で除すことによって算出</p>	
22	<p>障害者雇用の特例で週の労働時間が20時間未満となっている。 障害者特例雇用の場合は申請対象とは認められないのか？</p>	<p>障がい者雇用の特例対象となっている場合（週10～20時間未満）には、本支援金の支給対象とします。 なお、その場合であっても、賃金引上げ1年前から継続して就業しており、引上げ後1年間は継続して就業する見込みがあることなど、通常の従業員と同様の要件を満たすことが必要となります。</p>	
23	<p>・過去の対象算定期間の賃金に追給して50円値上げとなった場合、支給の対象となるか。 （例）R5.11月分を2月に追給する</p>	<p>対象算定期間内での追給（遡及改定）であっても、50円以上の引き上げとなれば対象となります。この場合、1ヶ月分の賃金として50円以上引き上がっている必要があるため、左記の例の場合、R5.11月分の賃金台帳とR6.2月の賃金台帳（追給分）を提出し、R5.11月への追給分を含めた賃金が、R4.11月給与と比較して1時間当たり50円以上引き上がっている必要があります。（賃金台帳で確認できない場合には、追給に係る賃金規程等の提出により確認）</p>	
24	<p>最大である20人分の申し込みをして審査時に何人か対象外となった場合、対象外の人数分を他の従業員で追加申請できるのか</p>	<p>審査の結果、一部従業員が対象外となった場合に、他の従業員に変更して申請を行うことは可能です。その場合、一覧表（様式第3号）及び対象従業員に係る労働条件通知書/雇用契約書、賃金台帳等の追加提出を必要となります。。</p>	
25	<p>定置網の従業員について5月から翌年1月の雇用。 所定労働日数（所定内労働時間数）の定めはなく（その日の海上状況により監督の指示で変化する） 労働条件通知書等に記載できない。この場合は該当になるのか？</p>	<p>雇用期間により、1年前からの就業及び賃上げ後1年間の賃金水準の維持のいずれも該当しないことから、対象となりません。</p>	
26	<p>非正規雇用労働者で賃金は50円以上の引き上げたが、 現在週所定労働時間が20時間に満たないが、雇用条件の見直しで週所定労働時間が20時間以上になった場合、対象となるか？（前年は20時間未満）</p>	<p>賃金引上げ月の1年前から継続的な就業実態がある従業員において、雇用条件の見直しにより、申請時点において週所定労働時間が20時間以上となり、50円以上の賃上げを行っていれば支給対象になります。 ただし、賃金引上げ後1年間においては、支給対象となる週所定労働時間20時間以上の雇用条件を維持することが条件となります。 （やむを得ない事情により、従業員の都合で雇用条件の変更等が行われたと認められない場合には、返還を求めることとなる。）</p>	<p>※ なお、本回答は、週所定労働時間数に関わらず非正規雇用労働者の賃金が50円以上引き上げとなっていることを前提とした回答であり、仮に、週所定労働時間20時間を超えない場合には50円以上の賃上げ額が適用されないような契約であれば、対象外となる。</p>
27	<p>時給を日勤、夜勤で2種類設けている（深夜割増等ではなく、どちらも基本給） 日勤では50円の賃上げを行ったが、夜勤の方は賃上げをしていない。 この場合に日勤、夜勤兼業の人は本支援金の対象となるか。</p>	<p>日勤時給、夜勤時給どちらも50円の賃上げがされていれば対象となります。 左記の場合、夜勤時給は引き上げとなっていないことから対象外とします。</p>	
28	<p>今年から、企業年金の導入を検討中です。 賃金上げしたが、企業年金に加入し、手取りは変化しない場合、対象外となるのか？</p>	<p>基本給と諸手当を足したものを比較対象とするため、手取りが変化しなかったとしても基本給が引きあがっている場合、対象となる。</p>	
29	<p>定期昇給によって基本給が引きあがった場合、対象となるか。</p>	<p>定期昇給において、基本給が引きあがった場合も、時給換算で前年同月と比較し50円以上賃金が上がっている場合は、本支援金の支給対象となります。</p>	