

岩手県 物価高騰対策賃上げ支援金 FAQ

8. 支給対象従業員

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60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60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してください。	
4	給与算定期間は月半ばからとなるが、今回の支援金における賃上げ対象期間に含まれるか確認したい。	今回の賃上げ対象期間（R6.10.1～R7.9.30）に給与算定期間が含まれていれば対象となります。 具体的には、以下の例の場合は対象となります。 (例) ・給与算定期間 R6.9.16～R6.10.15【R6.10月に支給】 ・給与算定期間 R7.9.16～R7.10.15【R7.10月に支給】	ただし、前回の同支援金（R5.4月～R6.9月賃上げ分）において、同じ給与算定期間で支給を受けていた場合は、重複となるため対象外となります。 ※左記の例の場合、前回の同支援金でR6.9.16～R6.10.15の給与算定期間において行った賃上げ分として支給を受けていた場合、今回の支援金において同じ給与算定期間で申請を行うことはできませんのでご注意ください。
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対象となります。	
6	役員の賃上げは支援金対象となるか。	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	賃上げした後、職員が産休やケガなどにより休業した場合、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が、そのような場合はどうなるのか。	賃金引上げ後、対象+C10:C12従業員が産休/育休やケガ等により休業することとなり、給与が支給されない月があった場合については、やむを得ないことと認められるので、返還は不要とします。 ただし、申請時点で既に対象従業員が ・遡り申請で、賃上げ後に休業していた期間があるため、賃金の支払いがない月がある ・賃上げ後に休業する予定であるため、支払われないことが判明している 場合には、当該従業員は対象外となります。 ※復帰後の申請であれば認められます。	
9	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のみなのですか。	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。	

岩手県 物価高騰対策賃上げ支援金 FAQ

8. 支給対象従業員

No.	質問	回答	備考
10	非正規雇用労働者の要件について詳しく教えてほしい。	雇用保険の加入の有無にかかわらず、 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） ②今後1年間賃金を引き下げることなく、かつ週所定労働時間20時間以上の条件で契約更新されること 両条件を満たせば、原則として対象の従業員となります。	
11	従業員が現在のパート（非正規雇用）から正社員（正規雇用）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60円以上引き上げとなる場合には対象となります。 その場合、1時間当たり賃金が60円以上引き上げられていることが確認できる書類（引上げ前後の賃金規程など）を提出いただき、審査を行います。	
12	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？	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（賃上げ後1年）であることを必要とします。
13	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。	
14	兼務役員で雇用契約は締結している。 役員報酬は賃上げの計算に含まれるか。	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。	
15	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？	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、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。	
16	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）。 日勤の時給額は60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。	日勤時給、夜勤時給どちらも60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。	
17	今年から、企業年金の導入を検討中。 事業者としては賃上げをしたが、企業年金に加入したことにより実際の手取りが変化しない場合、対象となるか？	基本給と恒常的に支払われる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、対象となります。	
18	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。	定期昇給において、基本給が引きあがった場合も、時給換算で前月と比較し60円以上賃金が上がっている場合、対象となります。 また、基本給以外にも、毎月固定的に支払われる各種手当も含まれます。	