

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けます。																																																																																																			
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名分から支援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。	申請受付期間内で申請できる回数は、1事業者あたり1回限りです。複数回の申請はできません。																																																																																																			
4	給与算定期間は半月ばからとなるが、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（R7.10.1～R8.9.30）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 R7.9.16～R7.10.15【R7.10月に支給】 ・給与算定期間 R8.9.16～R8.10.15【R8.10月に支給】	ただし、前回の同支援金（R6.10月～R7.9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R7.9.16～R7.10.15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支援金対象となるか。	企業と雇用契約を締結している従業員であれば対象となります。																																																																																																			
8	事業所全体で賃上げをした月の前月に休職していて、賃金の支払い実績がない場合、対象となるか。	当該従業員の復帰後、賃上げ後の賃金を1か月分（満額）支払った実績があれば対象となります。 この場合、復帰後の賃金台帳と休職前の賃金台帳をご提出いただけます。	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="6">R7</th> <th colspan="2">R8</th> </tr> <tr> <th>6月</th> <th>7月</th> <th>8月</th> <th>9月</th> <th>10月</th> <th>11月</th> <th>12月</th> <th>1月</th> <th>2月</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td>休職</td> <td colspan="3">→</td> <td>復帰</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>賃金台帳提出</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>賃金台帳提出 60円UP</td> <td>賃金支給後 申請可能</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1000円</td> <td>1000円</td> <td>1000円 (支給無)</td> <td>1000円 (支給無)</td> <td>1000円 (支給無)</td> <td>1000円 (支給無)</td> <td>1060円</td> <td>1060円</td> <td>1060円</td> </tr> </tbody> </table>	R7						R8		6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月			休職	→			復帰				賃金台帳提出					賃金台帳提出 60円UP	賃金支給後 申請可能		1000円	1000円	1000円 (支給無)	1000円 (支給無)	1000円 (支給無)	1000円 (支給無)	1060円	1060円	1060円																																																						
R7						R8																																																																																															
6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月																																																																																													
		休職	→			復帰																																																																																															
	賃金台帳提出					賃金台帳提出 60円UP	賃金支給後 申請可能																																																																																														
1000円	1000円	1000円 (支給無)	1000円 (支給無)	1000円 (支給無)	1000円 (支給無)	1060円	1060円	1060円																																																																																													
9	事業所全体で賃上げをした月に休職していた従業員は、対象となるか。	当該従業員の復帰後、賃上げ後の賃金を1か月分（満額）支払った実績があれば対象となります。 この場合、復帰後の賃金台帳と休職前の賃金台帳をご提出いただけます。	<p>○ 対象となるケース</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="6">R7</th> <th colspan="3">R8</th> </tr> <tr> <th>6月</th> <th>7月</th> <th>8月</th> <th>9月</th> <th>10月</th> <th>11月</th> <th>12月</th> <th>1月</th> <th>2月</th> <th>3月</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td>休職</td> <td colspan="3">→</td> <td>復帰</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>賃金台帳提出</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>事業所全体で賃上げ 60円UP</td> <td>賃金台帳提出</td> <td>賃金支給後 申請可能</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1000円</td> <td>1000円</td> <td>1000円 (支給無)</td> <td>1000円 (支給無)</td> <td>1000円 (支給無)</td> <td>1000円 (支給無)</td> <td>1060円</td> <td>1060円</td> <td>1060円</td> <td>1060円</td> </tr> </tbody> </table> <p>× 対象外となるケース</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="6">R7</th> <th colspan="3">R8</th> </tr> <tr> <th>6月</th> <th>7月</th> <th>8月</th> <th>9月</th> <th>10月</th> <th>11月</th> <th>12月</th> <th>1月</th> <th>2月</th> <th>3月</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td>休職</td> <td colspan="3">→</td> <td>復帰</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>事業所全体で賃上げ 30円UP</td> <td></td> <td></td> <td>事業所全体で賃上げ 30円UP</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1000円</td> <td>1000円</td> <td>1000円 (支給無)</td> <td>1030円 (支給無)</td> <td>1030円 (支給無)</td> <td>1030円 (支給無)</td> <td>1060円 (支給無)</td> <td>1060円 (支給無)</td> <td>1060円</td> <td>1060円</td> </tr> </tbody> </table> <p>↑ 対象期間外</p>	R7						R8			6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月			休職	→			復帰					賃金台帳提出					事業所全体で賃上げ 60円UP	賃金台帳提出	賃金支給後 申請可能		1000円	1000円	1000円 (支給無)	1000円 (支給無)	1000円 (支給無)	1000円 (支給無)	1060円	1060円	1060円	1060円	R7						R8			6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月			休職	→			復帰							事業所全体で賃上げ 30円UP			事業所全体で賃上げ 30円UP				1000円	1000円	1000円 (支給無)	1030円 (支給無)	1030円 (支給無)	1030円 (支給無)	1060円 (支給無)	1060円 (支給無)	1060円	1060円
R7						R8																																																																																															
6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月																																																																																												
		休職	→			復帰																																																																																															
	賃金台帳提出					事業所全体で賃上げ 60円UP	賃金台帳提出	賃金支給後 申請可能																																																																																													
1000円	1000円	1000円 (支給無)	1000円 (支給無)	1000円 (支給無)	1000円 (支給無)	1060円	1060円	1060円	1060円																																																																																												
R7						R8																																																																																															
6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月																																																																																												
		休職	→			復帰																																																																																															
			事業所全体で賃上げ 30円UP			事業所全体で賃上げ 30円UP																																																																																															
1000円	1000円	1000円 (支給無)	1030円 (支給無)	1030円 (支給無)	1030円 (支給無)	1060円 (支給無)	1060円 (支給無)	1060円	1060円																																																																																												

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	賃上げ支援金を受給した後、従業員が産休やケガなどにより休職したため、給与が支給されない月が発生した。このため、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。	賃上げ支援金受給後、対象従業員が産休/育休やケガ等により休職することとなり、給与が支給されない月が発生した場合については、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、申請時点で予め対象従業員が休職する予定であることを承知していた場合には、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。	
11	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みなすのか。	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起算日で構いません。	
12	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。	

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
13	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。	
14	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）ことを必要とします。
15	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。 ただし、専従者であっても、雇用保険に加入している場合は、労働者と同等であると認められることから、支給対象とすることができます。	
16	兼務役員で雇用契約を締結している。 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。	
17	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。	
18	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。	
19	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上がっている場合、対象となります。	
20	定期昇給によって基本給が引き上がった場合、対象となるか。	定期昇給によって基本給が引き上がった場合も、時給換算で賃上げ月の前月と比較して1時間当たり60円以上賃金が上がっている場合、対象となります。	
21	賃金規程を改定したら申請してもいいのか。	支給要件として、最低1月以上、引き上げ後の賃金の支給実績が必要となっていることから、支給日以降に申請してください。	