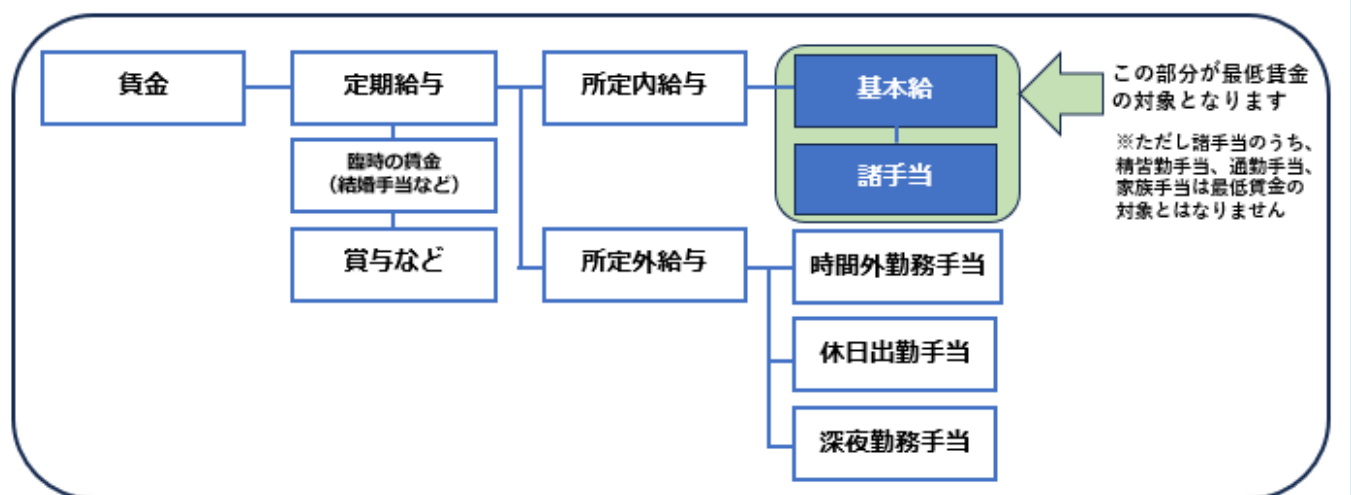


③ 支給対象従業員について

No. 質問	回答
1 支援要件に時間給 1,000 円以下…とありますが、この時間給とは資格手当、役職手当等の諸手当を含まないものでよろしいでしょうか？	<p>資格手当、役職手当等の諸手当を含みます。</p> <p>賃上げする賃金については、「最低賃金法第4条に定める賃金」により判断することとしており、支給した賃金から、以下のものを除いたものになります。資格手当、役職手当については、これらの除外手当に含まれないため、対象になります。</p> <p>(賃金の計算から除外する手当)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・期末・勤勉手当など、1か月を超える期間に対する手当 ・残業手当、休日勤務手当など、所定の労働時間以外の時間の勤務に対する手当 ・皆勤手当、通勤手当、家族手当など、出勤の状況や個人の事情に応じて支払われる手当 <p>ご質問の、資格手当や役職手当はこれらの手当に含まれず、賃金の計算に含まれます。</p>



(厚生労働省ウェブサイトより引用)

2	<p>その際、1カ月の平均労働時間はそれぞれの会社(企業)で算定したものでよろしいでしょうか？</p>	<p>それぞれの企業が定める労働時間や勤務日数によります。</p> <p>月給制の場合、以下により計算します。</p> <p>①賃金＝月給／1か月平均所定労働時間</p> <p>②1か月平均所定労働時間＝1日の所定労働時間数×年間所定労働日数／12か月</p> <p>(参考:厚生労働省ウェブサイト)</p> <p>https://jsite.mhlw.go.jp/tokushima-roudoukyoku/newpage_00549.html</p>
3	<p>特定最低賃金の対象業種のうち、最低賃金が1,000円を下回っている業種の企業は対象となりますか？</p>	<p>現在の賃金が1,000円以下であれば、特定最低賃金対象産業であっても対象となります。</p> <p>現行の特定最低賃金が既に1,000円を上回っている場合は、対象外となります。</p>
4	<p>時給換算したら990円程度である従業員について、所定労働時間を減らすことで実質的な時間給を上げようと考えています。この従業員は支給対象となりますか？</p>	<p>時短による賃上げも認めます。</p> <p>ただし、正規雇用労働者については、時短実施後の1週間あたりの週所定労働時間が30時間以上の場合は5万円、20時間以上30時間未満の場合は3万円を支給します。</p>
5	<p>基本給は時間給970円ですが、週末は時間給1,000円としています。この場合は対象になりますか？</p>	<p>曜日により異なる時間給を設定していた場合の、賃上げ前の賃金が1000円以下であるかどうかについては、以下により判断することとします。</p> <p>【賃上げ前の1か月間における総支給額／当該1か月間における総労働時間】</p> <p>ただし、総支給額からは、時間外勤務手当に相当する割増賃金や通勤手当など、最低賃金の判断の際に控除することとなっている各種の手当を除きます。</p> <p>どの手当を除くかについては、関連質問(No.1)を参照してください。</p>

6	季節雇用者は対象となりますか？	対象外です。 支援金の対象は、1年間継続して雇用する労働者としています。
7	R7.8.25以降に採用した者は対象になりますか？	支援金の対象となる労働者の条件は以下のとおりです。 ・R8.3.30までに、時給1,000円以下で採用されていること。 ・R8.3.31までに、時給1,031円以上に引き上げていること。 ・申請時点で、賃金台帳ですでに賃金の支給実績(正規雇用労働者の場合は5万円以上、非正規雇用労働者の場合は3万円以上)が確認できること。 その他の条件は、通常と同じです。 ・週20時間以上勤務であること。 ・今後1年以上雇用予定であること。等
8	県外の事業所で勤務する従業員は対象となりますか？	なりません。
9	県内の事業所で勤務する、他県在住の従業員は支援金の対象になりますか？	他の支給条件に該当していれば対象になります。