

① 要件について

No.	質問	回答
1	いつから申請を受け付ける予定ですか？	来年1月からを予定しています。詳細が決まり次第、県のページでお知らせする予定です。 https://www.pref.akita.lg.jp/pages/archive/91782
2	複数回にわたる引き上げで1,031円以上にしても支給対象となりますか？	複数回引上げても対象となります。R7.8.24 時点で1,000円以下であり、R8.3.31までに1,031円以上に引き上げた従業員が対象です。
3	「申請後、1年間は雇用を継続する見込みである必要がある。」とありますか、継続できなかった場合の罰則等はありますか？	申請時に「1年以上の雇用見込みがあること」を申請書上で確約していただくことになります。これは、本人の都合で退職する場合の返還は考えていませんが、会社都合の解雇はしないでください、ということです。 会社都合の解雇が判明したときは、返還していただくことになります。
4	県の施設の指定管理者ですが、支給対象となりますか？	なります。 ただし、運営費の過半について、補助金等を受給している法人等は対象外となります。

② 支援対象事業者について

No.	質問	回答
1	事業所単位というのは、雇用保険適用事業所ごとと捉えてよろしいのでしょうか？	<p>労働保険や雇用保険の届け出なども参考とはしますが、それのみで決めるものではなく、以下により判断します。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 場所としての独立性 2. 規模と事務能力 <p>場所として独立していて、それぞれに責任者等を配置し、組織として独立した機能があり、5人以上の従業員を配置している場合は事業所として認める予定です。</p> <p>なお、ホテルにレストランを併設している場合や、同一の社会福祉法人が老人デイサービスと老人短期入所事業を別々に運営しているケースなど、同一の法人が複数の業態を運営している場合は、運営するスペースが明確に分かれている、独立した屋号等を持ち、責任者が配置され、5人以上の従業員が配置されていれば、独立した事業所とみなします。</p>
2	みなし大企業は対象外ですか？	<p>発行済株式の総数または出資価額の総額の2分の1以上を同一の大企業が所有している中小企業などのみなし大企業は、対象外です。</p> <p>詳細については、後日掲載する、秋田県賃上げ緊急支援事業に係る支援金支給要綱をご参照ください。</p>
3	NPO 法人や一般社団法人も支援対象となりますか？	中小企業に準ずるものであれば、対象となります。

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、これらの除外手當に含まれないため、対象になります。</p> <p>(賃金の計算から除外する手當)</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當 ・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當 ・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當 <p>ご質問の、資格手当や役職手当はこれらの手當に含まれず、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ヶ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。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) 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円とっています。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1,000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。 <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>その他の条件は、通常と同じです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。

④ 申請内容について

No.	質問	回答
1	申請を複数回に分けて行うことは可能でしょうか？	まとめて1回で申請を行ってください。

⑤ 申請時の添付資料について

No.	質問	回答
1	提出書類に「労働条件(変更)通知書の写し」がありますが、いつ時点のものを提出すればよろしいのでしょうか？	<p>労働条件(賃金)を変更した場合の通知は義務ではありませんが、書面で通知することが望ましいため、今回の賃上げによる通知書を作成の上、添付してください。参考様式を提示する予定としていますので、適宜そちらをご活用ください。</p> <p>なお、2つ以上の事業所に係る申請を行う場合は、勤務する事業所(以下の②の項目)についても、(今回の変更はなくとも)記載してください。</p> <p>(参考)勤務条件変更通知書の記載項目</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 労働契約期間(無期の場合は無期と記載) ② 就業場所、業務 ③ 勤務時間 ④ 賃金
2	提出する賃金台帳の写しの期間は、どの期間のものを提出すればよろしいのでしょうか？	賃金改定前後1ヶ月ずつの賃金台帳の写しを提出してください。
3	賃金台帳・労働条件通知書はどのような様式であればよろしいですか？	<p>サンプルとして厚生労働省の様式がありますのでご参考ください。</p> <p>その他、必要な内容が確認できれば、独自に作成している様式でも申請が可能です。</p> <p>(参考)</p> <p>https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudoukijunkankei.html</p>