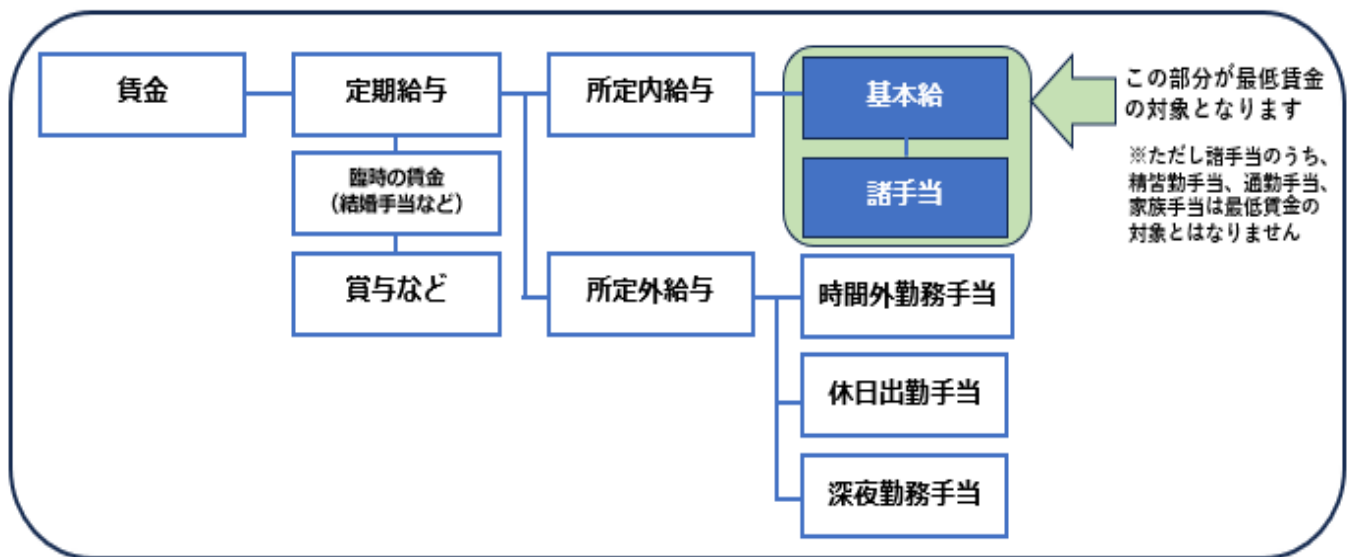


No. 質問	回答
<p>1 支援要件に時間給1,000円以下・・・とありますが、この時間給とは資格手当、役職手当等の諸手当を含まないものでよろしいでしょうか？</p>	<p>資格手当、役職手当等の諸手当を含みます。</p> <p>賃上げする賃金については、「最低賃金法第4条に定める賃金」により判断することとしており、支給した賃金から、以下のものを除いたものになります。資格手当、役職手当については、これらの除外手当に含まれないため、対象になります。</p> <p>(賃金の計算から除外する手当)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 期末・勤勉手当など、1か月を超える期間に対する手当</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul> <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> <p><u>(No.24も参考にしてください)</u></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>② 1 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><a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyo">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyo</a></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>R7.8.24時点の賃金が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>R7.8.24時点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> <p>なお、賃上げを行う際は、当該業種の新たな特定最低賃金額以上に引き上げてください。</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1,020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	<p>季節雇用者は対象となりますか？</p>	<p>対象外です。</p> <p>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。</p>

7	R7.8.25以降に採用した者は対象になりますか？	<p>支援金の対象となる労働者の条件は以下のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ R8.3.30までに、時給1,000円以下で採用されていること。</li> <li>・ R8.3.31までに、時給1,031円以上に引き上げていること。</li> <li>・ 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。</li> </ul> <p>その他の条件は、通常と同じです。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 週20時間以上勤務であること。</li> <li>・ 今後1年以上雇用予定であること。 等</li> </ul>
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。
10	個人事業主です。事業専従者（家族従事者）は、支援金の対象になりますか？	<p>最低賃金法第2条の規定を踏まえ、同居の親族以外の者を1人以上雇用する事業主について対象とします。</p> <p>ただし、「同居の親族以外の者」は、週20時間以上勤務、今後1年間雇用を継続する予定である従業員であることが必要です。</p> <p>また、支援金額については、非正規雇用者に準じて3万円とします。</p>
11	別居している、生計同一ではない親族（親、子など）を雇用していますが、支援金の対象となり得ますか？	<p>対象となります。</p> <p>ただし、他の条件（所定労働時間が週20時間以上であること、1年間は雇用予定であることなど）を満たしている必要があります。</p>

12	産休や育児休業に入る従業員も支給対象となりますか？	賃上げ後1か月以上賃金を支給した実績が認められる場合は、支援金を支給します。 例えばR7.10.1に賃上げし、R7年10月に賃上げ後の賃金が支払われ、R7.11.1から産休に入った従業員について、R8年4月に申請した場合も対象となります。 また、今後1年間雇用を継続する予定であるなど、他の要件を満たしている必要があります。 (別途、確認のための書類を求める場合があります)
13	病気休職中の従業員も支給対象となりますか？	No.12に準じます。
14	外国人技能実習生や、特定技能外国人についても、支援金の対象となりますか？	外国人技能実習生や特定技能外国人も、支援金の対象となります(所定労働時間が週20時間以上である等、他の条件を満たしている必要があります)。
15	月給制で賃金を支払っている労働者について、R7.8.24時点の1時間当たり賃金が1,000円以下かどうかを判断するにあたり、小数点以下の端数はどのように扱いますか？	小数点以下の端数は、四捨五入して判断します。
16	介護施設を営んでいます。介護職員等処遇改善加算を充てている職員は、「他の補助金を受けている労働者」に該当しますか？支援金の対象とはなりませんか？	介護職員等処遇改善加算を充てたととしても、最低賃金の引き上げに伴う賃上げ部分に充てていなければ、支援金の対象とします。具体的には、1時間当たりの賃金を1,000円から1,031円に引き上げた部分について、申請後1年間は、介護職員等処遇改善加算を充てないてください。
17	他の賃上げ補助金と併用できますか？	No.16の場合を除き、賃上げに関して国や県の他の補助金や助成金を受給している労働者については、支援金の対象外となります。 なお、市町村の補助金との併用は可能ですが、本支援金と市町村の補助金等の支援・補助対象賃金が重複しないようにしてください。
18	国の業務改善助成金などとの併用は可能ですか？	業務改善助成金は、賃上げを条件とはしていますが、施設整備等を対象とした助成金であるため、本支援金との併用は可能です。同様に、施設整備等を対象とする各種の補助金や助成金も、併用可能です。

19	<p>タクシーの運転手など、一部、出来高払いが適用される場合は、支援金の対象となりますか？ なお、固定給部分は1,000円以下です。</p>	<p>出来高払い制が適用される労働者の最低賃金の計算方法により時間給を計算し、引上げ前1年間において時間給1,000円以下であった従業員について、時間給1,031円以上に引き上げた場合は、対象とします。出来高払いが適用される労働者の計算方法の詳細については、厚生労働省のウェブサイトをご参照ください。</p> <p>(参考) 厚生労働省URL</p> <p><a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/chingin/newpage_43899.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/chingin/newpage_43899.html</a></p>
20	<p>医療機関において、「診療報酬におけるベースアップ評価料」を充てている職員は、「他の補助金を受けている労働者」に該当しますか？ 支援金の対象とはなりませんか？</p>	<p>診療報酬におけるベースアップ評価料を充てたとしても、最低賃金の引き上げに伴う賃上げ部分に充てていなければ、支援金の対象とします。具体的には、1時間当たりの賃金を1,000円から1,031円に引き上げた部分について、申請後1年間は、ベースアップ評価料を充てないてください。</p>
21	<p>秋田県賃上げ緊急支援事業に係る支援金支給要綱第6条(2)に、「国の令和7年度又は令和8年度キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)の適用を受けた労働者又は受ける見込みのある労働者を除く」とありますが、賃金規定等改定コース以外のキャリアアップ助成金との併用は可能ですか？</p>	<p>可能です。</p>
22	<p>障害者職場実習手当との併用は可能ですか？</p>	<p>併用可能です。</p> <p>障害者職場実習手当は、あくまで就労に向けた実習に対する「報償」であり、就労開始後の「賃金(給料)」ではありません。</p> <p>したがって、本支援金とは制度趣旨が異なるため、併用可能となります。</p>

23	<p>労働条件変更通知書において、所定労働時間は21時間としています が、実勤務時間は20時間を下回る労働者がいます。この場合、支援金の対象となりますか？</p>	<p>所定労働時間とは、就業規則や労働契約で定めた労働時間であり、事業者と労働者との約束事であることから、<u>実際もその労働時間で勤務していることを前提に、支給条件を「所定労働時間」により判断することとしており、実際にそのとおりの労働時間となっているかを、賃金台帳等により確認することとしています。</u> そして、労働条件変更通知書による「週所定労働時間」と賃金台帳に記載の労働時間に乖離がある場合は、<u>ある程度過去（最長1年間）に遡って、確認することとしており、「所定労働時間」と違いがある場合、実際の労働時間により判断することとしています。</u> ご質問の場合、<u>実際の勤務時間が下回っているため、支援金の対象にはなりません。</u></p>
24	<p>時間給に含まれる手当は、具体的にどのようなものがありますか？</p>	<p>例えば、次のような手当が考えられます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・歩合手当（売上げに応じて支給するもの）</li> <li>・現場手当（現場ので作業日に支給するもの）</li> <li>・高所作業手当（高所で作業した日に支払われるもの）</li> <li>・重機作業手当（重機で作業を行った日に支払われるもの）</li> </ul> <p>等</p> <p><u>（No.1も参考にしてください）</u></p>
25	<p>保育士処遇改善加算又は福祉・介護職員等処遇改善加算（障害者処遇改善加算）を充てている職員は、「他の補助金を受けている労働者」に該当し、支援金の対象とはなりませんか？</p>	<p>保育士処遇改善加算又は福祉・介護職員等処遇改善加算を充てたとしても、<u>最低賃金の引き上げに伴う賃上げ部分に充てていなければ、支援金の対象とします。</u>具体的には、<u>1時間当たりの賃金を1,000円から1,031円に引き上げた部分について、申請後1年間は、これらの処遇改善加算を充てないてください。</u></p>

26 <u>有給休暇手当を支給している場合、どのように時給を計算したらよいですか？</u>	<p><u>有給休暇手当を支給している場合は、次のとおり対応してください。</u></p> <p><u>① 月給制の人については、勤務したものとみなして計算する。有給休暇手当は、時給計算には含めない。</u></p> <p><u>② 日給制、時給制の人については、有給休暇を取得した日数と、有給休暇手当は、時給計算には含めない。</u></p> <p><u>③ ②の場合で、月額制の手当を支給しており、労働日数が不足することにより時給1000円を超えてしまう場合は、所定の日数を勤務したものと想定し、以下の式により月額制の手当を計算して判断する。</u></p> <p><u>※様式第3号「手当月額」に記入する金額の計算方法</u></p> $\frac{\text{月額制手当額} \times 1 \text{ カ月実労働日数}}{1 \text{ カ月所定労働日数}}$ <p><u>なお、支給要件の週所定労働時間の判定においては、有給休暇取得日数・時間数を加えて計算する。</u></p>
---	--