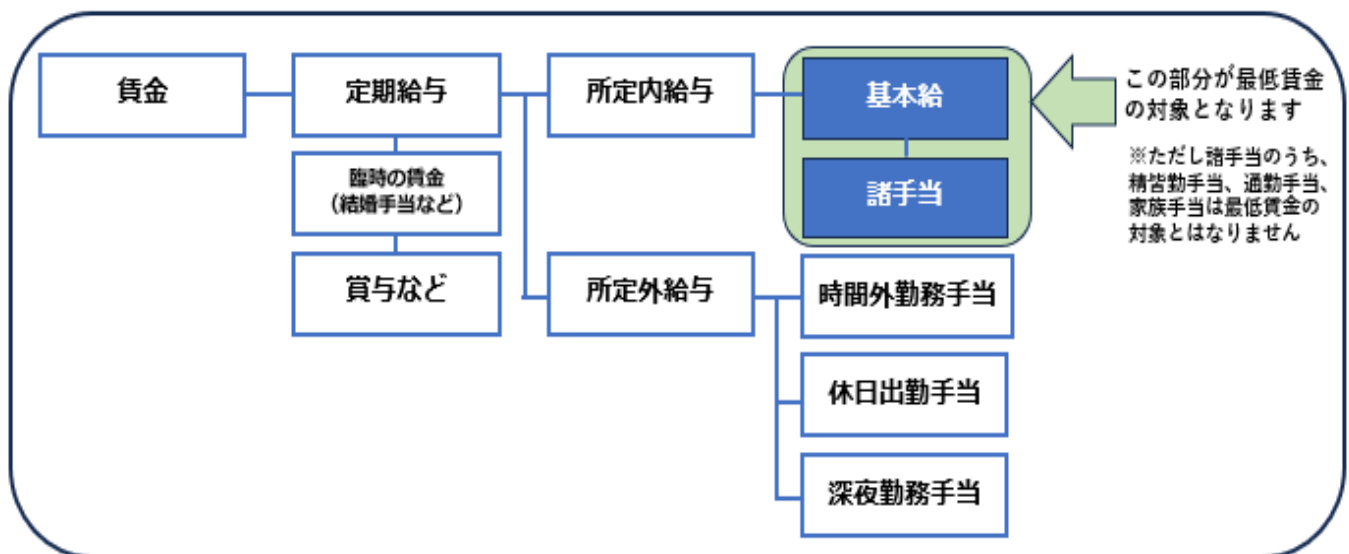


No.	質問	回答
1	欠番	—
2	複数回にわたる引き上げで1,031円以上にしても支給対象となりますか？	複数回引き上げても対象となります。R7.8.24時点で1,000円以下であり、R8.3.31までに1,031円以上に引き上げた従業員が対象です。
3	「申請後、1年間は雇用を継続する見込みである必要がある。」とありますが、継続できなかった場合の罰則等がありますか？	申請時に「1年以上の雇用見込みがあること」を申請書上で確約していただくこととなります。これは、本人の都合で退職する場合の返還は考えていませんが、会社都合の解雇はしないでください、ということです。会社都合の解雇が判明したときは、返還していただくこととなります。
4	県の施設の指定管理者ですが、支給対象となりますか？	対象となります。 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。

No.	質問	回答
1	<p><u>事業所単位</u>というのは、<u>雇用保険適用事業所ごと</u>と捉えてよろしいのでしょうか？</p>	<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ます。</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て、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	<p>みなし大企業は対象外ですか？</p>	<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、県のウェブサイトや賃上げ緊急支援金特設サイトに掲載している「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	<p>NPO法人や一般社団法人も支援対象となりますか？</p>	<p>中小企業に準ずるものであれば、対象となります。</p>
4	<p>支援金の対象となる業種に制限はありますか？</p>	<p>業種による制限はありません。</p> <p>法人や個人事業主としての要件さえ満たしていれば、対象になり得ます。</p>
5	<p>中小企業に該当するかどうかを判断するに当たり、複数の業種を行っている場合、「主たる業種」はどの業種にすればいいのでしょうか？</p>	<p>売上が最大の業種を、「主たる業種」としてください。</p>

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"> ・ 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> <p>(No.24も参考にしてください)</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://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/chingin/newpage_43899.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>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"> ・ 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。 <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？	対象外です。
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？	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>（別途、確認のための書類を求める場合があります）</p>
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	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。	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。 (参考) 厚生労働省URL https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/chingin/newpage_43899.html

20	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？	診療報酬におけるベースアップ評価料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、ベースアップ評価料を充てないてください。
21	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？	可能です。
22	障害者職場実習手当との併用は可能ですか。	併用可能です。 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。 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。
23	欠番	-
24	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？	例えば、次のような手当が考えられます。 ・歩合手当(売上げに応じて支給するもの) ・現場手当(現場ので作業日に支給するもの) ・高所作業手当(高所で作業した日に支払われるもの) ・重機作業手当(重機で作業を行った日に支払われるもの) 等 (No.1も参考にしてください)
25	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？	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、これらの処遇改善加算を充てないてください。

26 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？	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>※様式第3号「手当月額」に記入する金額の計算方法</p> $\text{月額制手当額} \times 1 \text{ カ月実労働日数} / 1 \text{ カ月所定労働日数}$ <p>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。</p>
--	--

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。

No.	質問	回答
1	<p>提出書類に「<u>労働条件（変更）通知書の写し</u>」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>	<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	<p>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？</p>	<p>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。</p>
3	<p>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>	<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） https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudoukijunkankei.html</p>

★変更履歴

日付	項目	内容
R7.12.10	②支援対象事業者について	No. 4 を追加
R7.12.10	③支援対象従業員について	No. 3 を修正 No.10～18を追加
R7.12.26	②支援対象事業者について	No.2を修正 No.5を追加
R7.12.26	③支援対象従業員について	No.5を修正 No.19～21を追加
R8.1.23	③支援対象従業員について	No.22を追加
R8.1.23	④申請内容について	No.2を追加
R8.1.26	④申請内容について	No.2を削除
R8.3.10	③支援対象従業員について	No.1を修正 No.23～26を追加
R8.6.17	①要件について	No.1を削除
R8.6.17	②支援対象事業者について	No.1を一部修正
R8.6.17	③支援対象従業員について	No.7を一部削除 No.23を削除
R8.6.17	⑤申請時の添付資料について	No1を一部修正