

京都府中小企業経営基盤強化推進 事業費補助金・奨励金

Q & A

(令和 7 年 10 月 24 日版)

(令和 7 年 10 月 30 日改訂)



目次

1 対象者	2
2 事業場内最低賃金とその支払対象労働者	4
3 賃金の引き上げ	7
4 補助金に関する事	9
5 奨励金に関する事	12
6 その他	13
7 新たに追加した項目（令和7年10月30日項目追加）	13

1 対象者

	質 問	回 答
1	業種によって補助対象者となる基準が異なるが、自社がどの業種分類に該当するのか分からない場合はどうしたらよいか。	以下①→②の手順により判断してください。 ①下記URLの総務省が所管する日本標準産業分類をご覧ください、分類項目名、説明及び内容例示からどの分類にあてはまるのかご確認ください。 http://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/sangyo/02toukatsu01_03000023.html ②下記URLの対応表からどの業種(分類)に該当するのかご確認ください。 https://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/kaitei_14.pdf ※ 別業種に属する複数の事業を持つ場合は「主たる事業」に該当する業種で判断してください。
2	本社が京都府外にあり、事業所が京都府内にある場合、京都府内で事業をするので、対象となるか。	京都府内に事業所があり、事業を実施する拠点であれば、対象となります。ただし、法人の場合は法人登記簿の原本、個人の場合は確定申告書の写しもしくは開業届の写しにより所在が確認できる場合に限ります。
3	本社が京都府内にあるが、本事業の設備を導入する拠点が京都府外の場合は対象となるか。	事業を実施する拠点が京都府内になければなりませんので、対象となりません。
4	「常時使用する労働者の数」は、どのように算定するのか	本事業における「常時使用する労働者の数」は、中小企業基本法における「中小企業者」の「常時使用する従業員」に準ずることとしています。 同法の「常時使用する従業員」については、労働基準法第20条で定める「解雇の予告を必要とする者」とされており、具体的には、労働基準法第21条に該当しない者(下記参照)が「常時使用する労働者」に該当します。なお、派遣労働者については、派遣元でカウントしてください。 <参考：労働基準法第21条> 前条(解雇の予告)の規定は、左の各号の一に該当する労働者については適用しない。但し、第一号に該当する者が一箇月を超えて引き続き使用されるに至った場合、第二号若しくは第三号に該当する者が所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合又は第四号に該当する者が十四日を超えて引き続き

		使用されるに至った場合においては、この限りでない。 一 日日雇い入れられる者 二 二箇月以内の期間を定めて使用される者 三 季節的業務に四箇月以内の期間を定めて使用される者 四 試の使用期間中の者
5	本補助金及び奨励金の公募開始前に賃上げを行った場合は対象となるか。	補助金及び奨励金交付要領第1項第3条第4号のとおり、令和7年10月24日から令和8年1月1日の間に64円以上事業場内最低賃金を引き上げることが要件となっており、公募開始日より前に賃上げを行った場合は本事業の対象とはなりません。
6	これから起業する個人又は法人の申請は可能か。	雇入れ後6月を経過した労働者に対する賃金の引上げが必要ですので、対象とはなりません。
7	「京都府の子育て環境日本一に向けた職場づくり行動宣言」はどのように提出するのか。	京都府ホームページ「子育て環境日本一に向けた職場づくり行動宣言」(https://pref-kyoto-kodomohagukumu.jp/shokuba/)をご覧ください。 同ページには宣言の登録手順（会員登録後、専用フォームにより登録）、他の企業の宣言内容や実践状況等も掲載していますので、参考としてください。
8	既に「京都府の子育て環境日本一に向けた職場づくり行動宣言」を提出している場合は、新たに行動宣言を提出する必要はあるか。	新たな行動宣言の提出は不要です。
9	新たに事業所を設けた直後や、個人事業主が法人化した直後でも対象となるか。	雇入れ後6月を経過した労働者が、新設事業場における事業場内最低賃金の支払対象者である場合、当該新設事業所において既に業務が行われ、賃上げの原資となる即効的な経費削減効果に資する事業に資するものであれば、新設事業所でも対象となり得ます。 また、個人事業主が法人化した場合でも、法人化前に雇入れ後6月以上経過した労働者を使用している場合は、同様に対象となり得ます。

2 事業場内最低賃金とその支払対象労働者

	質 問	回 答
1	事業場内最低賃金はどのように算定するのか。算定する時に含まれる手当の種類や、月給制の場合の扱いはどうか。	事業場内最低賃金の算定方法は、地域別最低賃金と同様の考え方であり、最低賃金法第4条及び同法施行規則第1条ないし第2条の規定により算定され、同法第4条第3項第3号の「当該最低賃金において算入しないことを定める賃金」である精皆勤手当、通勤手当及び家族手当は除外されます。 ※ なお、歩合給を支払っている場合は、「2 事業場内最低賃金とその支払対象労働者」の質問2にご留意ください。
2	基本給等、固定した賃金以外にも歩合給を支払っている場合、事業場内最低賃金の算定や、その引上げはどのように行うのか。	歩合給は賃金算定期間毎にその支払額が変動するものであることを踏まえ、以下のとおり取り扱うこととします。 ア ①各労働者の申請直近の1年間（雇入れ後1年に満たない者については少なくとも3月間）の歩合給合計額を、その間の総実労働時間で除し、②除した額に、固定給の時間当たりの額を加え、③加えた額のうち、最も低い時間当たりの賃金額となります。 イ 賃金引上げについては、その方法（固定給の引上げ、歩合給の支給条件の変更等）は問いませんが、引上げ前の事業場内最低賃金に対し、引上げ後の各賃金算定期間において、64円以上引上げる必要があります。 したがって、例えば、固定給について64円以上引上げ、歩合給の支給条件については変更しない場合、賃金引上げ後のある賃金算定期間において歩合給が低額となった場合、時間当たりの賃金額が各コース所定の引上げ額に満たないことがあります。 その時の当該期間については、別途、当該不足額に相当する額以上の賃金を支払うこととし、その旨を就業規則等に定める必要がありますのでご注意ください。
3	介護職員処遇改善加算は提供するサービスに応じて毎月変動するが、これを毎月職員数で頭割りして手当として支給している。この	取得した介護職員処遇改善加算をどのように労働者に配分するかについては、介護事業者の判断によりますが、設問のように、これを労働者数で除した額を毎月、賃金（手当）として支払っている場合は、歩

	場合の事業場内最低賃金はどのように取り扱うのか。	合給に準じて「2 事業場内最低賃金とその支払対象労働者」の質問2のように取り扱ってください。
4	季節労働者や、労働時間がかなり短い労働者に支払う賃金を、事業場内最低賃金とすることはできるか。	季節労働者（ア）や、総実労働時間が短い労働者（イ）の取扱いについては、以下のとおりです。 <u>ア 毎年、一定の時季に限って就労する季節労働者（申請前の継続勤務期間が3月未満）</u> 事業の性質から一定の季節に限って生ずる業務に従事させるため、前季に引き続き使用する労働者がおり、今後も当該労働者が当該季節に就労することが見込まれる場合には、当該労働者を事業場内最低賃金の支払対象者として申請することができます。 <u>イ 就労日が毎週1日、1日の労働時間が2時間など、総実労働時間が相当短い労働者</u> 事業場内最低賃金の支払対象労働者の一定期間における労働日数や所定労働時間数の下限についての定めはなく、所定労働時間が相当に短い労働者であっても、その者に支払う賃金を事業場内最低賃金として申請することができます。 ただし、所定労働時間等が極端に短く、かつ、事業場内最低賃金の支払対象者数も1、2人である場合等には、労働契約締結状況、出勤実績、賃金支払実績等により、労働者性の有無等についても審査、調査を行うことがあります。
5	1人の労働者が同じ事業場で賃金額の異なる2種類の業務に従事している。その一方の業務についての賃金を、事業場内最低賃金として申請することはできるか。	例えば、介護業務と事務業務の2種類の業務それぞれの賃金等の労働条件が明確となっている場合には、そのうちの一方の業務について、その所定労働時間の多寡を問わず、当該賃金額を事業場内最低賃金として申請することができます。
6	雇入れ後6月以上勤務している労働者に対する賃金額のうち最も低いものより、雇入れ後6月未満の労働者に対する賃金額が低い場合、どのように申請等するのか。	雇入れ後6月以上勤務している労働者の中で、最も賃金額が低い者の当該額を事業場内最低賃金として申請する必要があります。 また、引上げ前の事業場内最低賃金より賃金額の低い労働者がいる場合は、当該労働者の賃金額も新たな事業場内最低賃金まで引き上げる必要があります。

7	現在見習い中で、数ヶ月後に賃金引上げを予定している労働者がいるが、その労働者の賃金も、事業場内最低賃金とみなされるのか。	見習い、研修、試用期間中等の労働者について、一定期間経過後に予定される賃金引上げは、事業場内最低賃金の引上げには当たりません。これら以外の労働者の賃金額のうち最も低い額を事業場内最低賃金とする必要があります。 なお、本事業を利用して一般の労働者の事業場内最低賃金の引上げがなされた場合、試用期間中等の労働者の賃金額が引上げ後の事業場内最低賃金を下回っていても、試用期間中等の労働者について、事業場内最低賃金の引上げ額と同額以上の引上げを行えば、賃金引上げがなされたものと取り扱います（試用期間等の終了後は、引上げ後の事業場内最低賃金以上の賃金を支払う必要があります。）。 その場合の試用期間中の定めについては、別途就業規則等で定める必要があります。
8	産前産後休暇中等で引上げ後の賃金支払実績のない（又は少ない）労働者を、事業場内最低賃金の支払対象者とすることはできるか。	引上げ前の事業場内最低賃金の支払対象労働者が、賃金引上げ前に産前産後休暇又は育児休業を取得したことにより、当該労働者に対する引上げ後の賃金の支払が全くない場合は、賃金引上げが実際になされたかが確認できないため対象者とはなりません。ただし、事業実績報告書提出までに職場復帰し、賃金引上げ後に1日でも勤務し、引上げ後の賃金が支払われた場合は対象となります。 なお、上記前段の場合、当該労働者以外の労働者で引上げ前の事業場内最低賃金を上回る賃金を支払っていた者の賃金（引上げ後の事業場内最低賃金を下回っているものに限る。）を64円以上に引き上げる場合は対象となります。 この場合、産前産後休暇又は育児休業を取得している労働者の職場復帰後の賃金についても、当然、事業場内最低賃金以上とする必要があります。
9	事業場内最低賃金の唯一の支払対象労働者が、交付決定後に自己都合で退職した場合、どのような手続が必要ですか。	必要な手続は退職時期によって異なりますので、以下をご参照ください。 ア 退職時期が賃金引上げ前の場合 他の労働者（雇入れ後6月以上勤務している労働者）を事業場内最低賃金の支払対象者としてとることができる場合は、実績報告時に様式第5号別紙-1にその旨付記してください。そうした対応が

		できない場合は、事業廃止承認申請書を提出し、あるいは申請を取り下げる必要があります。 イ 退職時期が賃金引上げ後の場合 賃金引上げ後退職までの間においても勤務し、それに応じた賃金が支払われている時は、その日数にかかわらず対象となりますが、実績報告書提出の際は様式第5号別紙-1にその旨付記してください。
--	--	--

3 賃金の引き上げ

	質 問	回 答
1	交付申請後、賃金の引上げはいつまでに行えばよいか。	賃金の引上げは、令和7年10月24日～令和8年1月1日の間に実施する必要があります。 また、実際の支払いは実績報告書の提出日までに行う必要があります。
2	就業規則の改正時期にかかわらず、引上げた賃金が支払われていれば、対象となるか。	賃金の引上げは、就業規則等の改正及び適用をもって、実施されたこととして取扱います。 なお、賃金引上げに当たっては、引上げ後の事業場内最低賃金額と同額を就業規則等に記載いただく必要があります。 また、10人未満の労働者を使用する事業所においては、就業規則に準ずるものを提出してください。（詳細は「4 補助金に関すること」の質問19を参照）
3	手当等を減額して基本給を引き上げた場合でも、本事業による引上げと認められるか。	本事業利用による賃金引上げとは、すべての賃金の合計額をみて、所定の額以上の引上げがなされている場合をいいます。したがって、例えば、賃金引上げに際し、賃金体系全体を見直して一部の手当等を減額する場合でも、このことのみにより交付対象とならないものではありません。しかし、見直し後、すべての労働者に対して支払う賃金総額が引上げ後の事業場内最低賃金以上である必要があります。 なお、以上により手当を減額する場合については、最低賃金法第4条及び同法施行規則第1条ないし第2条の規定による地域別最低賃金の算定において、同法第4条第3項第三号の「当該最低賃金において算入しないことを定める賃金」として算入を除外される精皆勤手当、通勤手当又は家族手当についても

		賃金総額に含まれ、これらを引下げ又は廃止した結果、賃金総額でみた引上げ額が 64 円を下回る場合は、本事業利用による賃金の引上げとは認められませんのでご注意ください。
4	賃金の引き上げを、2 回に分けて（二段階で）行うことはできるか。	（補助金の場合） 事業場内最低賃金の引上げについて、2 回以上に分けて実施することは可能です。 ただし、令和 7 年 10 月 24 日から令和 8 年 1 月 1 日の間に、合計 64 円以上の事業場内最低賃金の引上げが必要です。 なお、2 回以上に分けて最低賃金の引上げを実施する場合は、様式第 1 号別紙「6 事業場内最低賃金の引上げ状況」において、それぞれの賃金引上げ状況を記載してください。 （奨励金の場合） 国助成金同様、2 回以上に分けて実施することは不可能です。
5	地域別最低賃金の発効日前に申請を行えば、発効日以後に賃金を引き上げても補助要件を満たすか。	地域別最低賃金の発効日以後に賃金を引き上げる場合は、地域別最低賃金の発効日以後の最低賃金額から所定の額以上引き上げる必要があります。その際、発効日以後の地域別最低賃金額より事業場内最低賃金の方が高い場合は、事業場内最低賃金から所定の額以上引き上げる必要があります。 一方で、地域別最低賃金の発効日前に交付申請を行い、地域別最低賃金の発効日前に事業場内最低賃金から所定の額以上引き上げる場合は補助対象となりますが、賃金引上げ日を休業日等に定めて支払い実績が確認できない場合は、発効日前の賃金引上げとは認められないことにご留意ください。 また、賃金引上げ日から地域別最低賃金の発効日までに勤務実績がないことなどにより、賃金引上げが実施されたか確認できない場合、当該労働者を賃金引上げ対象者に含めることはできませんので、ご注意ください。
6	月給制の事業場において賃金の時間額に 1 円未満の端数がでるが、この場合、賃金の引き上げ額はどのように扱われるか。	時間額以外の方法で賃金額が定められている場合であれば、1 時間当たりの額に 1 円未満の端数がでる場合についても、その賃金額を基準に 64 円以上引き上げれば、本事業における引上げと認められます。

		例えば、1時間当たりの額が1,060円50銭の場合、1時間当たりの額を1,124円50銭以上に引き上げることとすれば、本事業の対象となります。
--	--	---

4 補助金に関すること

	質 問	回 答
1	どのような事業が補助の対象となるのか。	本補助金では、賃上げの原資となる即効的な経費削減効果に資する事業として、以下の事業が補助の対象となります。 ・ ペーパーレスシステムの導入 →紙代の削減効果あり ・ 生産管理システムの導入 →労働生産性向上による人件費の削減効果あり ・ 中小企業診断士からのコンサルティング →業務改善に伴う人件費の削減効果あり ・ 労働生産性向上に資する機器導入に伴う機器利用研修の受講
2	広告宣伝費や汎用事務機器などの購入経費は、補助金の対象となるか。	賃上げの原資となる即効的な経費削減効果のない事業は補助対象となりません。
3	補助対象経費の下限は20万円だが消費税を含めて20万円以上である必要があるか。また、1つの価格が20万円未満の設備投資等であっても、補助の対象となるか。	補助対象経費の下限の20万円に消費税は含まれません。 また、1つの価格が20万円未満の設備投資等であっても、複数の機器等と合わせた合計金額が20万円以上となる場合は、補助の対象となります。
4	設備投資として申請した導入機器の納品が、交付決定前になった場合でも補助を受けることはできるか。	原則として、導入機器等の納品は、交付決定後でなければならず、交付決定前に納品された場合は補助を受けることはできませんので注意してください。ただし、交付申請時に様式第3号を提出し、かつ「2 着手年月日」に記載した日以降に納品があった場合は、補助を受けることが可能です。 ※ 既に支払いまで完了している場合は、補助対象となりません。
5	設備投資等の内容は、賃金引上げ計画の対象者と直接関連している必要があるか。	本事業における目的は、賃上げが可能となる経営基盤強化を図るとともに、誰もが働きやすい職場環境の整備を促進することです。そのため、賃金引上げの対象者が従事する業務と、労働生産性向上等に資

		する設備投資等が行われる業務とが直接関連していなくても問題はありません。
6	相互の関連はない複数の設備投資等を行いました。まとめた金額を総事業費として申請することはできるか。	相互の関連はない複数の設備投資等であっても、それぞれが賃上げの原資となる即効的な経費削減効果に資する事業であれば、設備投資等の合計の額をもって申請し、補助を受けることができます。
7	設備投資等を自社で施工、製造するものでも補助対象となるか。	自社で施工、製造するものは補助の対象外です。
8	老朽化して機能が低下した設備、破損した設備の更新を行った場合も、設備投資等に当たると認められるか。	既存の機器設備等の老朽化又は破損に伴い、同等性能の機器設備等を導入することは、賃上げの原資となる即効的な経費削減効果に資する事業とは認められません。ただし、老朽化又は破損したことを機に、既存の機器設備等より高い能力を有する上級機器を導入し、それにより、生産性の向上等の賃上げの原資となる即効的な経費削減効果に資する事業と認められれば、補助対象となります。
9	事業所内で既に使用している機器等を増設しようと考えているが、同機器の増設の場合も設備投資等として補助対象となるか。	既存の機器等だけでは対応できない作業量があり、増設することにより生産性の向上等の賃上げの原資となる即効的な経費削減効果に資する事業と認められる場合には、補助対象となります。
10	設備投資等を行うことにより、それまで外注していた業務を自社で行うことになりました。この場合も補助対象となるか。	申請事業所内の一連の業務のうち一部外注していたものを、設備投資等を行うことにより、新たに自社で対応することとする場合は、一連の業務全体でみると、外注経費の削減として、賃上げの原資となる即効的な経費削減効果に資する事業と認められることから、補助対象となります。
11	設備投資等は、年間を通じて常時使用するものに限られるか。	設備投資等については、使用する時季が限られるもの、常時使用するものではないものであっても補助対象となり得ます。ただし、想定される使用頻度が極端に低いものについては、賃上げの原資となる即効的な経費削減効果に資する事業とはいえず、不交付となることがありますのでご注意ください。
12	ホームページの作成、改修については、補助対象となりますか。	一般的なホームページに見られる閲覧者からの質問、問い合わせを受ける機能を付加する改修等は交付要領<(参考)対象とならない経費の例>「広告宣伝費」に該当し補助対象とはなりません。ただし、ホームページ上で受発注及び決済の両方が可能となるもののほか、受注(顧客からの発注をホームペー

		ジ上で受ける)機能のみを付加する改修等については補助対象となりえます。
13	人材育成・教育訓練費はどのようなものが補助対象となりますか。	教育等の内容については、賃上げの原資となる即効的な経費削減効果に資する事業及びそれに伴うものに限られており(手引き6ページ「6 対象経費」)、そのような教育等を行うことができる団体等であれば補助対象となります。なお、例えば労働者の一般的教養を高めるためのセミナー等は対象となりません。
14	補助対象となる経営コンサルティング経費とはどのようなものですか。	経営コンサルティングの実施者については、(手引き6ページ「6 対象経費」)に具体的に示されているほか、業務改善に伴う人件費の削減効果等が認められる中小企業診断士からのコンサルティングも補助対象となります。 また、上記に加え、特定のコンサルティングを依頼する契約のほか、新たに継続的なコンサルティング契約(顧問契約)を締結する場合も含め、補助対象となる経費は補助対象期間分のみです。 なお、経営コンサルティングに資する国家資格等を有さない者によるコンサルティングは対象となりません。
15	リース料金、保守料金は補助対象となりますか。	リース、ライセンス契約、保守契約等の経費の支払の場合、補助対象となる経費は補助対象期間分のみです。補助対象期間を逸脱する分は補助対象外になります。
16	本補助金の応募書類(交付申請書等)の作成代行費用は補助対象となるか。	補助対象となりません。
17	振込手数料は補助対象となるか。	補助対象となりません。
18	事業完了日はどのように定めたらよいか。	補助金の場合は、①導入機器等の納品日、②補助対象経費の支払完了日、③賃金引上げ日(就業規則等の改正日)のいずれか遅い日です。 なお、事業は令和8年2月10日までにを行う必要があります。
19	就業規則が提出書類となっているが、10人未満の事業所についてはどのように提出すればよいか。	就業規則に準ずるものとして、少なくとも、賃金引き上げ後の事業場内最低賃金及び賃金引上げ日を定

		め、併せて、作成者（事業場名）、作成年月日等を記載した書面を作成し、提出してください。 この書面は労働基準監督署への届出は必要ありませんが、就業規則に準じて労働者代表からの意見書を添付するとともに、作成後は労働者に対して周知してください。 なお、一般的な労働契約書及び労働条件通知書は、就業規則に準ずるものとして認められません。
20	補助金の交付決定後、事情の変化により交付決定の内容とは別の機器を購入することとなったが、どうしたら良いか。	賃上げの原資となる即効的な経費削減効果に資する事業として、同等性能の機器設備等を購入する場合は、対象となります。実績報告時に変更内容がわかる仕様書、カタログ（機能や型式等がわかるもの）を提出してください。 なお、同等性能の機器設備等と認められない場合や、補助金を他の用途に使用するなど、補助金の交付決定の内容等に違反した場合は、交付決定の全部又は一部が取り消されることがあります。内容の変更が発生する場合は、事前に財団まで一度お問い合わせください。
21	謝金において、所得税の源泉徴収が発生した場合、所得税分は補助対象となるのか。	対象となります。謝金は源泉徴収（事業者において預り金処理し、税務署に納付）を行い、当該処理を示す証憑を備えてください。補助金の額の確定時まで税務署に納付したことを書面で確認できる場合は、源泉徴収分を補助対象経費とすることが出来ます。（未払いの場合は、源泉徴収分を差し引き処理してください。）

5 奨励金に関すること

	質 問	回 答
1	国助成金が不交付（申請取りやめ）になった場合、どうしたらよいか。	（既に交付決定を受けている場合） 奨励金のみを申請している場合は、様式第4－2号により事業廃止の承認申請を行ってください。 補助金と併せて申請をしている場合は、様式第5号の「1 報告内容」に補助金及び奨励金の項目にチェックの上、奨励金額を0円として実績報告を行ってください。 （次ページに続く）

		(交付決定を受けていない場合) 財団まで申請の取り下げをしてください。
2	実績報告における事業完了日はどのように定めたらよいか。	奨励金の場合は、国助成金の交付額確定通知日及び支給決定通知日です。 なお、事業は令和8年2月10日までにを行う必要があります。

6 その他

	質 問	回 答
1	本補助金・奨励金について概算払を受けることはできるか。	できません。
2	京都府内に事業の拠点を置くA社が、本年度財団が募集する補助金（共創型ものづくり等支援事業、産学公の森推進事業、京都エコノミック・ガーデニング支援強化事業、京都府中小企業米国関税措置緊急対策事業費補助金等）についてそれぞれ異なるテーマで複数交付申請することは可能ですか。	補助対象経費が同一の設備投資等に要する費用（他の補助金、助成金等の交付を受けている費用）ではないものについては、財団が令和7年度に実施する「産学公の森推進事業」、「共創型ものづくり等支援事業」「京都エコノミック・ガーデニング支援強化事業」、「京都府中小企業米国関税措置緊急対策事業費補助金」等と併せて補助金を受けることができます。

7 新たに追加した項目

(令和7年10月30日 下記項目を追加しました)

	質 問	回 答
1	現在の就業規則には最低賃金の記載が無いが、改正して提出するものにはその記載が必要か。	記載が必要です。
2	常時使用する労働者でアルバイト（6か月毎更新）は対象か。	対象となります。
3	経費について、次のものは対象となるか ①店舗の新築・改築 ②内装工事、エアコン ③厨房設備、什器	①新築・改築は対象外です。 ②エアコン等、不快感の軽減や快適化を図ることを目的とした職場環境の改善経費は対象外となります。内装工事についても原則対象外ですが、機械装置等の導入に伴う据付等の費用は対象となります。

		③什器は対象外ですが、設備については、即効的な経費削減効果が認められる場合に限り、対象となります。
4	照明設備の LED は対象となるか。	省エネルギー効果により経費節減効果が認められるものについては、対象となります。いわゆる省エネモデルに該当するものが対象です。
5	事業場内の賃金額が、従業員 50 人中 49 人が 1,200 円で、1 人だけ 1,150 円の場合、最低賃金の 1,150 円の方 1 人だけを 64 円引上げすれば良いのか。 引上げ後の事業場内最低賃金が 1,214 円となり、1,200 円の人を逆転するが、既に京都府最低賃金の 1,122 円を超えているので、1,200 円の人には上げる必要はないのか。	引き上げる必要があります。 例示の事例の場合、事業場内最低賃金は 1,150 円から 1,200 円となり、引き上げ額は 50 円となることから、従来 1,200 円であった従業員についても少なくとも 1,214 円以上とする必要があります。
6	交付申請時に「雇入れ後 6 ヶ月未満の労働者」は事業場内最低賃金の算定の対象とならないが、実績報告時には賃金を引き上げておく必要があるか。	引き上げておく必要があります。 実績報告時には、10 月 24 日～1 月 1 日までに引き上げ後の事業場内最低賃金が、引き上げ前より 64 円以上引き上がっていることが必要であり、申請時点で、「雇入れ後 6 ヶ月未満」であっても実績報告時には「常時使用する労働者」に含まれる場合は、64 円以上引き上がった後の事業場内最低賃金の適用を受けていることが必要です。 交付申請時は「雇入れ後 6 ヶ月未満」で、実績報告時には雇入れ後 6 ヶ月を超える従業員も同様に引き上げる必要があります。