

京都府中小企業賃上げ実現緊急支援 事業費補助金

Q & A

(令和8年2月26日版)



目次

1	対象要件について（賃上げ要件以外）	2
2	事業場内最低賃金とその支払対象従業員について（重点支援業種）	6
3	その他の賃金要件等について	11
4	補助対象経費について	17
5	申請書の記載について	21
6	その他	23

1 対象要件について（賃上げ要件以外）

	質 問	回 答
1	業種によって補助対象者となる基準や補助率が異なるが、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。	<p>○中小企業者・小規模企業者であるかどうかは、法人全体の業種で判断します。</p> <p>税務申告書に記載の業種を確認し、当該業種分類と同一と思われるものを日本産業分類表の中分類から選択して下さい。</p> <p>次に、下記URLの対応表から当該業種が「商業（卸売業・小売業）・サービス業」に該当するのか、「製造業その他」に該当するのかを確認してください。</p> <p>https://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/kaitei_14.pdf</p> <p>○その他の対象要件・補助率の分類でどの業種にあたるかは、申請事業所の業種で判断します。</p> <p>労災保険の申請書における業種が日本標準産業分類のどの業種に分類されるのかをご確認ください。</p> <p>※日本産業分類表 http://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/sangyo/02toukatsu01_03000023.html</p>
2	本社が京都府外にあり、事業所が京都府内にある場合に、京都府内で実施する事業は対象となるか。	<p>京都府内に拠点を有し、京都府内の事業所で事業を実施する場合は、対象となります。</p> <p>ただし、拠点については、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。</p>
3	本社が京都府内にあるが、本事業の設備を導入する事業所が京都府外の場合は対象となるか。	<p>事業を実施する事業所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。</p>

4	<p>常時使用する従業員とはどのようなものを指すか。</p>	<p>いわゆる「解雇の予告を必要とする者」のことを指し、下記のものを含みません。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 代表者 ・ 会社役員（実態として労働者である者を除く。） ・ 個人事業主 ・ 専従者（個人事業主と生計を一にする親族） ・ 日日雇い入れられる者 （1箇月を超えて引き続き使用されるに至った場合は除く。） ・ 2箇月以内の期間を定めて使用される者 （所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合は除く。） ・ 季節的業務に4箇月以内の期間を定めて使用される者（所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合は除く。） ・ 試の使用期間中の者（14日を超えて引き続き使用されるに至った場合は除く。） ・ 自社に派遣されている派遣社員 <p>なお、中小企業者・小規模企業者であるかどうかは、補助対象事業所以外も含む全体の常時使用する従業員数が判断基準となりますが、要件の賃上げは、補助対象事業所に従事する従業員のみが対象となります。</p>
5	<p>個人事業主が実施する事業は対象となるか。</p>	<p>賃上げの対象となる常時使用する従業員がいれば対象となります（重点支援事業所の場合は、令和8年1月1日時点で、6か月以上雇用されている従業員である必要があります）。</p>
6	<p>常時使用する従業員でアルバイト（6か月毎更新）は対象か。</p>	<p>対象となります。</p>
7	<p>本補助金の公募開始前に賃上げを行った場合は対象となるか。</p>	<p>補助金交付要領第3条第1項第3号において、令和8年2月から8月の間に賃金を引き上げることが要件とされています。</p> <p>したがって、公募開始日の前後にかかわらず、令和8年2月より前に実施した賃上げは本補助金の要件を満たしたことにはならず、その後（令和8年2月以降）に賃上げを実施しない場合は本事業の対象とはなりません。</p>

8	これから起業する個人又は法人の申請は可能か。	<p>対象とはなりません。</p> <p>重点支援業種の事業所の場合は、令和8年1月1日の時点で、対象従業員が雇入れ後6ヵ月を経過していることが必要です。</p> <p>重点支援業種の以外の業種の事業所の場合は令和8年1月1日の時点で、在籍している常時使用する従業員がいることが必要です。</p>
9	「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。	<p>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-kodomohagakumu.jp/shokuba/) をご覧ください。</p> <p>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。</p>
10	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。
11	事業完了日はどのように定めたらよいか。	補助対象期間のうち、①導入機器等の納品日、②補助対象経費の支払完了日、③引上げ後の賃金の支払い日のいずれか遅い日です。
12	業種が医療・福祉に該当する場合は、どの区分にあたりますか。	<p>事業所の区分については、重点支援業種以外に該当します。</p> <p>中小企業か小規模企業者かどうかにおける業種区分については、医療行為を行う法人の場合は、「医業を主たる事業とする法人」に該当し、それ以外は、サービス業の区分に該当します。</p>

13	労働保険の申請について、手元に書類がないが、どのようにしたらよいか。	<p>京都労働局の労働保険徴収課で再発行を依頼してください。</p> <p>〒604-0846 京都市中京区両替町通御池上ル金吹町 451 TEL : 075-241-3213</p>
14	労働保険の申請について、事務組合に、代理申請をお願いしているため、手元に書類がないが、どのようにしたらよいか。	<p>事務組合から資料を取り寄せてください。</p> <p>その場合は、労働保険（増加）概算・確定保険料申告書の写しの 1 枚目と自社の内容が記載されている頁について、他社の情報は黒塗りのうえ、提出してください。</p>
15	労働保険の申請書に記載されている補助対象事業所の業種が、昔のもので、更新されていない場合は、交付申請書では現在の正しい業種を選択してもよいか。	<p>業種は、労働保険の申請書に記載されているもの参照し、同種の業種を交付申請書で選択してください。</p> <p>ただし、交付申請書に、労働保険における業種の変更届を添付できる場合は、当該変更届に記載されている業種を参照し、同種の業種を交付申請書で選択してください。</p>
16	労働保険の申請書に複数の業種が記載されている場合は、交付申請書において、どちらの業種を選択したらよいか。	<p>補助対象事業を実施する業種を選択してください。</p> <p>補助対象事業を実施する業種が複数にまたがる場合は、直近 1 年間で最も売上高が大きい事業が属する業種を選択してください。</p> <p>ただし、選択していない業種に従事する従業員も賃上げの対象とはなりませんので、ご注意ください。</p>
17	税務申告書における業種が複数ある場合は、交付申請書において、どちらの業種を選択したらよいか。	<p>直近 1 年間で最も売上高が大きい事業が属する業種を選択してください。</p>

2 事業場内最低賃金とその支払対象従業員について（重点支援業種）

	質 問	回 答
1	<p>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。</p>	<p>事業内最低賃金は、雇入れ後6月を経過した常時使用する従業員に対する補助対象事業所内で最も低い時間あたりの賃金額（月給制などの場合は時給換算した額）を指します。算定基礎には、実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが最低賃金の対象となります。</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 臨時に支払われる賃金（結婚手当など） (2) 1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など） (3) 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など） (4) 所定労働日以外の日への労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など） (5) 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など） (6) 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当 <p>なお、引上げにあたっては、以下のとおり取り扱います。</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 引上げの対象となる者は、令和8年1月において、事業内最低賃金である者とする。 (2) 使用者の責めに帰すべきものでないと財団理事長が認める理由により、前号の者が引上げ後の月を通して在籍していない場合、又は、前号の者の賃金が4.3パーセント以上の引上げとならなかった場合は、その者を除いて事業内最低賃金である者を対象とする。 (3) 令和8年1月において、事業内最低賃金である者が、引上げ後の月においても、事業内最低賃金である者となるように、補助対象事業所内の他の常時使用する従業員（試用期間である者を除く。）についても引上げを実施すること。 (4) 引上げ後の月において、試用期間である者についても、事業内最低賃金である者と同額の引上げを行うこと。

2	<p>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。</p>	<p>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。</p> <p>ア ①各従業員の令和8年1月の直近の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ヶ月間）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。</p> <p>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、4.3%以上引上げる必要があります。</p> <p>したがって、例えば、固定給について4.3%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重点支援業種の所定の引上げ額に満たないことがあります。</p> <p>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。</p>
3	<p>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。この場合の事業場内最低賃金はどのように取り扱うのか。</p>	<p>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、歩合給に準じて「2 事業場内最低賃金とその支払対象従業員」の質問2のように取り扱ってください。</p>

4	<p>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。</p>	<p>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。</p> <p><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></p> <p>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。</p> <p><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></p> <p>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。</p> <p>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。</p>
5	<p>1人の従業員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。</p>	<p>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。</p>
6	<p>雇入れ後6月以上勤務している従業員に対する賃金額のうち最も低いものより、雇入れ後6月未満の従業員に対する賃金額が低い場合、どのように申請等するのか。</p>	<p>雇入れ後6月以上勤務している従業員の中で、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。</p> <p>また、引上げ前の事業場内最低賃金より賃金額の低い従業員がいる場合は、当該従業員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。</p>

7	<p>現在見習い中で、数ヶ月後に賃金引上げを予定している従業員がいるが、その従業員の賃金も、事業場内最低賃金とみなされるのか。</p>	<p>見習い、研修、試用期間中等の従業員について、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。これら以外の従業員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。</p> <p>なお、本事業を利用して一般の従業員の事業場内最低賃金の引上げがなされた場合、試用期間中等の従業員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、試用期間中等の従業員について、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同じ扱います（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。）。</p> <p>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。</p>
8	<p>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）従業員を、事業場内最低賃金の支払対象者とすることはできるか。</p>	<p>引上げ前の事業場内最低賃金の支払対象従業員が、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。</p> <p>なお、上記前段の場合、当該従業員以外の従業員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4.3%以上に引き上げる場合は対象となります。</p> <p>この場合、産前産後休暇又は育児休業を取得している従業員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。</p>

9	<p>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1,180円の場合、最低賃金の1,180円の方1人だけを4.3%以上引上げすれば良いのか。</p> <p>引上げ後の事業場内最低賃金が1,231円となり、1,200円の人を逆転するが、1,200円の人には上げる必要はないのか。</p>	<p>補助対象事業所内に従事するすべての常時使用する従業員について、1,231円以上に引き上げる必要があります。</p> <p>なお、引上げ後において、試用期間である者は、1,231円とする必要はありませんが、1月の使用期間である者の金額に対して、事業内最低賃金である者の引上げ額と同額（51円＝1,231円-1,180円）を引上げる必要があります。</p>
10	<p>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。</p>	<p>記載が必要です。</p>
11	<p>事業場内最低賃金の唯一の支払対象従業員が、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。</p>	<p>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。</p> <p>ア 退職時期が賃金引上げ前の場合</p> <p>他の従業員（雇入れ後6月以上勤務している従業員）を事業場内最低賃金の支払対象者としてできる場合は、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。</p> <p>イ 退職時期が賃金引上げ後の場合</p> <p>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。</p>

3 その他の賃金要件等について

	質 問	回 答
1	給与支給総額とはどのように算定するのか	<p>給与支給総額は、補助対象事業所において、常時使用する各従業員に支払う賃金のうち割増賃金の基礎となる賃金の合計額を指します。</p> <p>なお、引上げにあたっては、以下のとおり取り扱います。 (様式第5号別紙3賃上げ対象者名簿を参照)</p> <p>(1) 合計額のみではなく、従業員ごとに比較する。</p> <p>(2) 使用者の責めに帰すべきものでないと財団理事長が認める理由により、当該比較月を通して在籍しない者、又は、賃金が3.4パーセントを上回らなかった者は、比較対象から除く。</p> <p>(3) 勤務時間・勤務日数・出来高に応じて変動する支給額は、引上げ後の月の単価に、基準月の勤務時間・勤務日数・出来高を乗じて算出した額を用いて比較する。</p> <p>(4) 特定の条件を満たした場合に支給される手当で、引上げ後の月にのみに支給のあったものは、引上げ後の月から差し引く（当該手当を新設した場合を除く。）。ただし、引上げ後の月の支給額が1月の規定支給額（条件を満たしていれば支給された額）よりも上がっている場合は、1月の規定支給額を差し引く。 ⇒例えば、従業員が、2月以降に資格を取得し、資格手当が支給されることになった場合などは、当該資格の習得による賃金の加算は、賃上げにはあたらないため、賃上げ後の額から差し引いて比較します。 （当該手当の規定支給額の増加があった場合には、その増加額は、賃上げ額となります。）</p> <p>(5) 特定の条件を満たした場合に支給される手当のうち、1月のみに支給のあったものは、引上げ後の月に、1月の支給額（引上げ後の月の規定額の方が多い場合はその額）を加算する（当該手当を廃止した場合を除く。）。 ⇒例えば、1月に精勤手当を支給されていた従業員が、賃上げ後の月に欠勤し、当該手当が支給されなくなった場合などは、当該支給額の減少は、賃上げとは関係ないため、賃上げ後の額に、1月の支給額（＋当該手当の規定支給額の増加額）を加算します。</p>

2	<p>割増賃金の基礎となる賃金とは、具体的に何を指しますか。</p>	<p>割増賃金の基礎となる賃金とは、労働の対価として支払われた賃金のうち、以下のものを除いたものを指します。</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 家族手当（扶養の有無に関係なく一律支給するものを除く） (2) 通勤手当（一律支給や実費を超える支給ものを除く） (3) 別居手当 (4) 子女教育手当 (5) 住宅手当（賃貸・持家に関係なく一律支給するものを除く） (6) 臨時に支払われた賃金（毎月定額支給されているものを除く） (7) 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金 (8) 時間外手当 <p>なお、以下のものは、割増賃金の基礎となる賃金に含まれます。（例示）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・歩合給 ・役職手当 ・資格手当 ・技能手当 ・職務手当 ・営業手当（定額支給型） ・精皆勤手当
3	<p>（重点支援業種以外の業種における賃上げ要件について、）給与支給総額は全従業員の合計が上がっていれば、良いか。</p>	<p>補助対象事業所内の常時使用する従業員の合計額だけではなく、それぞれの従業員比較において、引き上げていただく必要があります。</p>

4	賃金の引上げ対象者から除外してもよい「使用者の責めに帰すべきものでないと財団理事長が認めるもの」とは、こういったものを指すのか。	<p>次のようなものを指します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○労働者の自己都合・希望による <ul style="list-style-type: none"> ・退職 ・産休 ・短時間勤務への変更等 ○労働者の責に帰すべき事由に基づく <ul style="list-style-type: none"> ・解雇 ・処分等 ○2月～賃上げ後の月の間に再雇用となった場合 ○適正な人事評価制度の適用により、一部の従業員のみが賃金の引上げ要件を満たさなかった場合 <p style="text-align: right;">など</p> <p>なお、経営不振や生産調整による解雇や退職勧奨・希望退職の公募による退職などは、該当しません。</p>
5	人事評価に基づく賃金引下げは、どのようなものでも賃金引下げには当たらないと考えてよいのですか。	<p>適正な人事評価制度であるかどうかは、例えば、賃金の減額が、当該従業員の業績が不良である等具体的な事由に基づきなされるものとなっているか等、制度の合理性及び運用の適切性を踏まえて判断することとなります。</p>
6	（重点支援業種以外の業種における賃上げ要件について、）引き上げ後の月の途中で、従業員が一人が産休により、給与支給額が下がった場合は補助金の交付は受けられないのか。	<p>産休は使用者の責めに帰すべきものでないと財団理事長が認めるものにあたりますので、月の途中で産休により長期休暇となった者などは、比較対象外となり、その他の従業員を比較します。</p>
7	比較する基準となる1月の事業場内最低賃金又は給与支給総額とは、1月の労働の対価として支払われている賃金のことか、1月中に支払われた賃金のことか、どちらのことを指すのか。	<p>1月1日～1月31日の間の労働の対価として支払われた賃金（事業場内最低賃金の場合で、月中に引上げがあった場合は、引上げ後の金額）のことを指します。</p>

8	<p>交付申請後、賃金の上げやその支払いはいつまでに行えばよいか。</p>	<p>賃金の上げは、令和8年2月～令和8年8月までの間のいずれかの月の労働の対価として支払われるように賃上げを行い、実績報告まで支払われている必要があります。</p> <p>重点支援業種においては、8月31日までに賃金の上げ及び就業規則の改正が行われ、かつ、対象者について、8月31日までの労働の対価として、引上げ後の賃金で支払っていることが必要となりますので、ご注意ください。</p> <p>重点支援業種以外において、仮に、8月15日に4%の賃金の上げを実施した場合、8月の給与支給総額に8月15日までの引上げ以前の賃金も含まれるため、1月の給与支給総額との比較においては、3.4%を上回る引上げを実施したこととはなりませんので、ご注意ください。</p>
9	<p>(重点支援業種における賃上げ要件について、)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。</p>	<p>賃金の上げは、就業規則等の改正、適用もって、実施されたこととして取扱います。</p> <p>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。</p> <p>また、10人未満の従業員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。</p> <p>(詳細は3「その他の賃金要件等について」の質問12を参照)</p>

10	<p>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。</p>	<p>本事業利用による賃金引上げとは、対象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、重点支援業種については、見直し後、すべての常時使用する従業員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。</p> <p>なお、重点支援業種について、上記のとお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の割合が4.3%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。</p>
11	<p>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。</p>	<p>2回以上に分けて実施することは可能です。</p> <p>なお、2回以上に分けて引上げを実施する場合は、様式第1号別紙1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。</p>
12	<p>賃金の引き上げ額について、どのように端数処理するのか。</p>	<p>賃上げ前の賃金額に1円未満の端数がある場合には、50銭未満を切り捨て、50銭以上を切り上げて円単位とし、この円単位の額を「基準賃金」として扱います。</p> <p>賃上げ後の賃金額が、当該基準賃金に対して賃上げ要件で定める率以上となる（又は上回る）よう引き上げることが必要です。</p>

13	<p>（重点支援業種の賃上げにかかる検査時に用意する）就業規則について、10人未満の事業所についてはどのように整備すればよいか。</p>	<p>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てください。</p> <p>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、作成後は従業員に対して周知してください。</p> <p>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。</p>
14	<p>（重点支援業種以外の業種の事業所において、）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、その比較はどのように行うのか。</p>	<p>歩合給は、勤務日数や勤務時間により変動する経費に準ずるものとして扱いますので、令和8年1月の割増賃金の基礎となる賃金と、令和8年2月～8月の申請者の指定する月の割増賃金の基礎となる賃金（勤務日数や勤務時間、歩合により変動する経費については、単価に、令和8年1月の勤務日数や勤務時間、歩合を乗じて算出する金額）を比較します。</p>
15	<p>（重点支援業種以外の業種の事業所において、）1月は支給していた皆勤手当が、賃金引上げ後の月に従業員が欠勤したことにより支給されなくなり、3.4%を上回らなくなった場合は、交付決定の取消となるのか。</p>	<p>特定の条件を満たした場合に支給されるもので、1月のみに支給のあった手当は、廃止した場合を除き、引上げ後の月に、1月の支給額又は引上げ後の月の規定額の多い方を加算することとしていますので、そのことで、交付決定の取消となることはありません。</p>

4 補助対象経費について

	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、持続的な賃上げに向けた経営改革・経営改善に資する取組（高収益ビジネスモデルへの転換や価格転嫁に向けたコンサルティング、機器・設備の導入等）が補助の対象となります。 申請の手引きの P8～11 をご覧ください。
2	広告宣伝費は、補助金の対象となるか。	補助事業遂行に必要となる場合は対象となります。
3	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。	通常の事業活動に伴う経費としてのホームページの改修等は補助対象とはなりません。補助事業に限定して使用される改修経費は対象となります。
4	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、持続的な賃上げのための経営改革・経営改善に資するものに限られており、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なりません。
5	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 8 ページ「6 対象経費」）に具体的に示されているほか、持続的な賃上げの実現に向けた生産性向上、業務プロセスの改善、収益力向上等に関す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なりません。
6	照明設備の LED やエアコンは対象となるか。	従業員の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ですが、高付加価値化を図るためのブランディングとして高モデルのものに入れ替え、そのことが客観的に賃上げに資すると認められる場合は、対象となります。 例えば、客用でない部屋に設置するものや、老朽化したものの同等品に入れ替えは対象外となります。

7	<p>次のものは対象となるか</p> <p>①店舗の新築</p> <p>②改修工事</p> <p>③厨房設備、什器</p>	<p>①新築は対象外です。</p> <p>②従業員の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ですが、高付加価値化を図るためのブランディングとして行う改修工事については、持続的な賃上げに向けた経営改革・経営改善に資する取組として認められる場合に限り、対象となります。</p> <p>③什器は対象外ですが、設備については、持続的な賃上げに向けた経営改革・経営改善に資する取組として認められる場合に限り、対象となります。</p>
8	<p>リース料金、保守料金は補助対象となりますか。</p>	<p>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となります。</p>
9	<p>振込手数料は補助対象となるか。</p>	<p>補助対象となりません。</p>
10	<p>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。</p>	<p>原則として、導入機器等の発注・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。</p> <p>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発注・納品があった場合は、補助を受けることが可能です。</p> <p>(事前着手日から交付決定日までに発注・契約、納品・支払(決済)の全てが完了しているものは補助対象外となります。)</p>
11	<p>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。</p>	<p>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。</p>
12	<p>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。</p>	<p>相互の関連はない複数の設備投資等であっても、それぞれが持続的な賃上げに向けた経営改革・経営改善に資する取組であれば、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。</p>
13	<p>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。</p>	<p>自社で施工、製造するものは補助の対象外です。</p>

14	<p>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。</p>	<p>省力化、処理能力の向上、コスト削減など生産性が向上し、持続的な賃上げに向けた経営改革・経営改善に資する取組と認められる場合には、補助対象となります。</p> <p>ただし、単なる老朽化又は破損に伴い、既存設備と同等性能の設備等を導入することは、補助対象とは認められません。</p>
15	<p>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。</p>	<p>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が向上し、持続的な賃上げに向けた経営改革・経営改善に資する取組と認められる場合には、補助対象となります。</p>
16	<p>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った。 この場合も補助対象となるか。</p>	<p>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、外注経費の削減となるため、補助対象となります。</p>
17	<p>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。</p>	<p>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、補助対象外経費となりますのでご注意ください。</p>
18	<p>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。</p>	<p>補助対象となりません。</p>
19	<p>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。</p>	<p>持続的な賃上げに向けた経営改革・経営改善に資する取組として、交付決定を受けた機器と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。</p> <p>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。</p>

20	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に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できます。（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。）
21	対象とならない経費の例において除くとされている特種用途自動車とは、どういったものを指しますか。	事業所や作業所内のみで走行し、公道を自走することができないもの、税法上の車両及び運搬具に該当しないもの及び「減価償却資産の耐用年数等に関する省令」（昭和40年大蔵省令第15号）において「機械及び装置」区分に該当するもの（例：トラッククレーン、ブルドーザ、ロードローラー、その他自走式作業機械並びにトラクター及び農林業用運搬器具）のことを指し、補助対象事業に限定して使用する場合、これらは、補助対象経費となります。
22	今後、増加が予想される外国人観光客を接客等するために、外国語の研修を行います。その費用は助成対象となりますか。	外国人観光客の接客等のための外国語の研修費用については、外国人観光客の増加を図り、売上げの増加等が期待できる具体的な計画が策定されているのであれば、賃金引上げに効果的なものとして助成対象となります。
23	中古品は対象となりますか。	中古市場においてその価格設定の適正性が明確でない中古品の購入費は、補助対象外経費となっています。 2社以上の見積もりにより、価格設定の適正性を明確にできる場合は、対象となる可能性があります。
24	賃上げに向けた人事評価制度の構築のためのコンサルティングは対象となりますか？	対象となります。
25	対象外経費に記載のある什器とは、具体的に何を指しますか。	棚・台・テーブル・椅子・ロッカー・傘立て・スタンド・ラックのうち、建物附属設備又は機械設備にあたらぬものを指します。

5 申請書の記載について

	質 問	回 答
1	補助対象経費に記載する金額に、消費税は含まれますか。	含みません。
2	人件費にはどのような経費が含まれますか。	<p>人件費とは、企業が従業員及び役員に対して負担する経費であり、給料、賃金、賞与及び役員報酬等に加え、福利厚生費や法定福利費、退職金を含みません。</p> <p>■含まれる経費</p> <ul style="list-style-type: none"> ・売上原価に含まれる労務費（福利厚生費、法定福利費、退職金等を含んだもの） ・一般管理費に含まれる役員給与、従業員給与、賞与及び賞与引当金繰入れ、福利厚生費、退職金及び退職給与引当金繰入れ ・派遣労働者、短時間労働者の給与を外注費で処理した場合のその費用 <p>ただし、これらの算定ができない場合においては、平均給与に従業員数を乗じることによって算定してください。</p> <p>なお、技能実習生に対する人件費も含まれます。</p>
3	個人事業主の場合、経営状況表の各項目には、どのような数値を入力すればよいですか。	<p>損益計算書上の以下の科目により算定し、入力してください。</p> <p>■売上高：売上（収入）金額（①）</p> <p>■営業利益：差引金額（③）+利子割引料（②）</p> <p>■経常利益：差引金額（③）</p> <p>■当期純利益：所得金額（④）</p> <p>■人件費：福利厚生費（⑱）+給料賃金（⑳）</p> <p>■減価償却費：減価償却費（⑲）</p> <p>■付加価値額：差引金額（③）+利子割引料（②）+減価償却費（⑲）+福利厚生費（⑱）+給料賃金（⑳）</p> <p>※専従者給与（⑳）+青色申告特別控除前の所得金額（④）は除いてください。</p> <p>■設備投資額：各年度の設備投資額</p>

4	<p>海外から機械装置等を購入した場合の外国通貨の取扱いについて、外貨から円貨への交換レートは何を用いればよいですか。</p> <p>また、申請時と購入代金支払時において交換レートが変動している場合はどのようにすればよいですか。</p>	<p>見積書、請求書等が全て外貨建てである場合、申請時又は実績報告書の経費明細表に金額を記載する場合は全て円貨建てで記載ください。交換レートは、申請時は申請時の前1か月以内の特定日、実績報告書提出時は支払日として、使用する交換レートは公表仲値（電信仲値相場=TTM）を用いてください。</p> <p>TTMについては、三菱UFJ銀行が公表する仲値の使用を原則としますが、お取引のある金融機関の公表仲値を使用することでも構いません。使用した公表仲値の年月日、公表金融機関名を必ず明示してください（必須記載事項）。</p> <p>なお、申請時の見積書で換算した金額に比べ、実際の支払時に円安となっている場合でも、交付される金額は補助金交付決定額が上限となります。</p>
5	<p>補助金交付申請額を見積るために、見積書は必要ですか。</p>	<p>税抜き50万円以上となる経費がある場合は、提出が必要です。</p> <p>なお、交付申請の段階では、見積りの提出は1社のみとなりますが、完了実績報告の提出時には、原則として2社以上の見積りが必要となりますので、ご注意ください。</p> <p>（中古品については、申請時に2社以上の見積りの提出が必要です。）</p>

6 その他

	質 問	回 答
1	本補助金について概算払を受け ることとはできるか。	できません。
2	京都府内に事業の拠点を置くA 社が、令和7年度財団が募集した 補助金の交付を受けている場合 に、本補助金に申請することは可 能か。	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 する補助金と併せて補助金を受けることができま す。
3	どのような事業が採択されます か。	申請の手引きの6ページ、7ページに記載の審査 基準に基づき、審査します。 例) ○課題分析・事業効果の説明に、具体性・客観 性・妥当性はあるか ○事業コストに見合う効果が見込まれているか ○賃上げの持続性に対する説明に、具体性・客 観性・妥当性はあるか など
4	補助事業の実施場所は申請時に 決まっていなければならないです か。	公募申請時に補助事業の実施場所が決まっている 必要があります。また、原則、採択後に実施場所を 変更することは認められません。 補助事業の実施場所とは、補助対象経費となる機 械装置等を設置する場所、又は格納、保管等により 主として管理を行う場所をいいます。 補助事業の実施場所が自社の所有地でない場合、 交付申請までに不動産登記事項証明書により所有権 が移転していることや賃貸借契約書等により使用権 が明確であることが必要です。
5	応募申請後、従業員の数が増 え、中小企業者（又は小規模企 業者）でなくなった場合はどうな りますか。	中小企業者（又は小規模企業者）であるかどうか は、交付申請時の時点のもので判定しますので、そ れにより、補助対象者でなくなったり、補助率が下 がったりすることはありません。
6	（申請の手引き5ページで、申 請資格が無いとされているセの） ・その者の非違によることなく 勸奨を受けて従業員が退職し たとき とはどのような場合か。	従業員が何ら問題行動（非違行為）を起こしてい ないにもかかわらず、会社側の事情で退職を促さ れ、その結果退職したような場合を指します。 従業員の年齢や能力不足を理由とした退職勸奨も これに該当します。

7	<p>税務申告書の添付が必要となっているが、すべての税務申告書を提出するのか。</p>	<p>法人税（国税）の申告書の中で、業種が記載されている頁のみが必要となります。</p>
8	<p>補助対象外となっている風俗営業を営むと認められるときの例外として規定している「財団理事長が必要と認める場合」とは、どのようなものか。</p>	<p>旅館業法第3条第1項に規定する許可を受け旅館業を営む事業者、又は、食品衛生法第55条に規定する許可を受け飲食業を営む事業者を指します（ただし、風俗営業等の規制及び業務の適正化に関する法律第2条第1項第4号から5号に規定する遊技場営業、又は、同条第6項から11項に規定する性風俗特殊営業等を営むもの、又は、日本産業分類において、「バー、キャバレー、ナイトクラブ」に該当するものを除く。）。</p>