

京都府中小企業賃上げ実現緊急支援 事業費補助金

Q & A

(賃上げ対象者名簿確認用)



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）	3
3	その他の賃金要件等について	8
4	補助対象経費について	エラー！ブックマークが定義されていません。
5	申請書の記載について	エラー！ブックマークが定義されていません。
6	その他	エラー！ブックマークが定義されていません。

1 対象要件について（賃上げ要件以外）

	質 問	回 答
4	常時使用する従業員とはどのようなものを指すか。	いわゆる「解雇の予告を必要とする者」のことを指し、下記の内容は含みません。 ・ 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 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。

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	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。 (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（休日）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 なお、引上げにあたっては、以下のとおり取り扱います。 (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	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。 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。 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。 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。この場合の事業場内最低賃金はどのように取り扱うのか。	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。

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。	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。	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。 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。

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。	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。 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します（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）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。	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。 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。 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。

9	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。 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 円の人を上げる必要はないのか。	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。 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。
10	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。
11	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。	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 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	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。 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) (1) 合計額のみではなく、従業員ごとに比較する。 (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、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。 (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。 (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。） (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。

2	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。	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。 (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 なお、以下のものは、割増賃金の基礎となる賃金に含みます。（例示） ・ 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	（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。	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。

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。	次のようなものを指します。 ○労働者の自己都合・希望による ・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 ・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 など 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。
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。	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。
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、従業員の一人在産休により、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。	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。
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。	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。

8	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。	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。 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。 重点支援業種以外においては、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。
9	（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。	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。 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。 （詳細は3「その他の賃金要件等について」の質問12を参照）

10	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、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。 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。
11	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。	2回以上に分けて実施することは可能です。 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。
12	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。	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。 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。

13	（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のか。	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、作成後は従業員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。
14	（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。	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。
15	（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。	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。