３．支給対象従業員

| No. | 質問 | 回答 |
|---|---|---|
| 1 | 繁忙時と閑散時で異なる時給を設定しているが対象となるか。<br>また、別途必要な証明書類はあるか。 | 雇用条件通知書にて、繁忙期・閑散期それぞれの時給が記載されているようであれば、賃上げ前後の雇用条件通知書を添付いただき、１時間当たり35円以上の引き上げとなっていれば対象となります。<br>なお、雇用条件通知書に賃金の記載がない場合には、それぞれの期間で１時間当たり35円以上の引き上げとなっていることが確認できる書類を追加提出いただきます。 |
| 2 | 従業員全員ではなく、一部従業員のみの引上げでも対象となるか | 支援金の申請には「雇用するすべての労働者の1時間当たりの賃金が1,040円以上となること」が要件となります。 |
| 3 | 対象期間中に複数回賃金引上げを行った場合、複数回申請することは可能か。 | 同一の従業員の複数回の申請はできません。<br>別々の従業員 による複数回の申請もできません。<br>複数の期間に分けて賃金を引き上げる予定の場合、全員の引き上げが完了した後に申請してください。 |
| 4 | 外国人労働者（技能実習生など）も、賃上げを行えば本事業の対象となるか | 就労期間等を含め今後1年間、賃金を引下げることなく雇用を維持できる場合には対象となります。 |
| 5 | 賃上げした後、職員が産休やケガなどにより休業した場合、給与が支給されない月がある。<br>このために賃上げ後１年間継続して支払われないことになるが、そのような場合はどうなるのか。 | 賃金引上げ後、対象従業員が産休/育休やケガ等により休業することとなり、給与が支給されない月があった場合については、やむを得ないことと認められるので、返還は不要とします。<br>ただし、賃上げ直後に休業予定であるため、賃上げ後の給与が支払われないことが判明している場合は対象外となります。<br>※復帰後の申請であれば認められます。 |
| 6 | 週所定労働時間の20時間以上の起算日は何曜日から何曜日でみなすのか。 | 労働条件通知書、もしくは雇用条件通知書に記載の週労働時間で申請可否を判断するため、週の起算日は事業者の設定している区間で構いません。 |

３．支給対象従業員

| No. | 質問 | 回答 |
|---|---|---|
| 7 | 非正規雇用労働者の要件について詳しく教えてほしい。 | 雇用保険の加入の有無にかかわらず、下記の両条件を満たせば、原則として対象の従業員となります。<br>①労働条件通知書 又は 雇用契約書に記載の、週の所定労働時間が20時間以上であること<br>（20時間以上の実働時間が無くても、週所定労働時間が20時間以上の記載が添付書類等にあれば対象）<br>②今後１年間賃金を引き下げることなく、かつ週所定労働時間20時間以上の条件で契約更新されること |
| 8 | 従業員が現在のパート（非正規雇用）から正社員（正規雇用）に雇用替えされたことにより賃金が上がった場合は対象となるのか。 | 単に正社員となることにより賃金が上がる場合には、事業所内での賃上げが行われたとはみなされないため対象となりません。<br>事業所内で賃金改定が行われ、正社員の賃金が１時間当たり35円以上引上げとなる場合には対象となります。<br>その場合、１時間当たり賃金が35円以上引き上げられていることが確認できる書類（引上げ前後の賃金規程など）を提出いただき、審査を行います。 |
| 9 | 農業に従事しているが、季節的に４か月以上の雇用をしている場合対象になるのか？ | 引上げ後に１年以上継続して雇用する見込みが無ければ対象外となります。 |
| 10 | 障害者雇用の特例で週の労働時間が20時間未満となっている。<br>障害者特例雇用の場合は申請対象とは認められないのか？ | 障がい者雇用の特例対象となっている場合（週10～20時間未満）には、本支援金の支給対象とします。<br>なお、その場合であっても、引上げ後１年間は継続して就業する見込みがあることなど、通常の従業員と同様の要件を満たすことが必要となります。 |

３．支給対象従業員

| No. | 質問 | 回答 |
|---|---|---|
| 11 | 時給を日勤、夜勤で２種類設けている（深夜割増等ではなく、どちらも基本給）。<br>日勤の時給額は35円の賃上げを行ったが、夜勤の方は賃上げをしていない。<br>この場合に日勤、夜勤兼業の人は本支援金の対象となるか。 | 日勤時給、夜勤時給どちらも35円の賃上げがされていれば対象となります。<br>左記の場合、夜勤時給は引き上げとなっていないことから対象外とします。 |
| 12 | 今年から、企業年金の導入を検討中。<br>事業者としては賃上げをしたが、企業年金に加入したことにより実際の手取りが変化しない場合、対象となるか？ | **いつ時点の賃上げから対象となるのか。** |
| 13 | 定期昇給によって基本給が引きあがった場合、対象となるか。 | 定期昇給において、基本給が引きあがった場合も、時給換算で前月と比較し35円以上賃金が上がっている場合、対象となります。 |