

茨木市中小企業等賃金引上げ奨励金に関するQ&A【第2版】

改定箇所(第2版)

Q2の回答内容を追記、Q4-2を追加、Q6.5を追加、Q15-2を追加

質問項目一覧

交付対象者に関すること

- Q1 複数店舗を経営している場合、店舗ごとに対象となりますか。
- Q2 本店・本社が市外にあり、事業所は市内にある場合、交付対象となりますか。
- Q3 非営利法人(一般社団法人、NPO 法人等)や協同組合は対象となりますか。
- Q4 個人事業主として賃上げを行った後、法人成りした場合の申請方法を教えてください。
- Q4-2 個人事業主が法人成りした場合、その間継続して雇用している従業員は通算して1年を超えていれば対象になりますか。また、同様に個人事業主が事業承継によって事業を他者に引き継いだ場合はどうですか。【追加分】
- Q5 創業間もない法人(個人事業主)も交付対象となりますか。

交付対象の従業員に関すること

- Q6 外国人労働者(特定技能や技能実習生など)も対象ですか。
- Q6.5 事業主や代表者の親族(同居を含む)が従業員である場合も対象ですか。【追加分】
- Q7 交付申請時点において、既に退職している者は対象となりますか。
- Q8 奨励金を受け取る従業員以外の賃金も引上げる必要がありますか。

対象賃金に関すること

- Q9 比較する基本給等の考え方を教えてください。
- Q10 定額の手当(役職手当など)は、賃上げの対象となりますか。
- Q11 基本給の計算には、定期昇給も含まれますか。
- Q12 正規従業員は、支払方法が時間給や日給であっても対象ですか。
- Q13 繁忙期や平常時などで異なる時給を設定している場合、対象となりますか。
- Q14 「非正規従業員」から「正規従業員」への転換で、賃上げ率を満たした場合対象となりますか。
- Q15 賃金引上げ後に支給した最初の賃金が、支給日時点では最低賃金を上回っていましたが、交付申請日時点の最低賃金を下回っている場合は対象ですか。
- Q15-2 改定によって最低賃金が上がった場合、その改定後の最低賃金まで賃金の引き上げを行う部分も賃上げ率の計算に含むことができますか。【追加分】

申請に関すること

- Q16 労働条件通知書や雇用契約書、及び賃金台帳では、具体的に何を確認しますか。
- Q17 固定残業代を採用している場合、申請時の注意点はありますか。
- Q18 添付資料のうち、賃金台帳の写しは必ず必要ですか。
- Q19 雇用保険加入証明書とはどのような資料が必要ですか。
- Q20 提出する書類に押印は必要ですか。
- Q21 申請事業者の名称と雇用契約書に記載の事業者の名称が異なっても問題ないですか。

Q22 従業員の氏名の変更に伴い、賃上げ率算定表と雇用契約書(労働条件通知書)の氏名が異なっている問題ないですか。

Q23 奨励金を交付後、賃金を引き下げることとなった場合、返還等の義務が発生しますか。

Q24 対象期間内に複数回の賃金の引上げを行うことで賃上げ率を満たした場合は対象となりますか。

Q25 事前登録申請の「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の人数は、雇用している全従業員の人数ですか。

Q26 交付申請書兼請求書の口座情報について、法人は代表者の口座情報を入力しても問題ないですか。

Q27 1次事前登録で承認を受けましたが、賃上げの実施を10月以降に実施することになりました。1次本申請で申請しても問題ないですか。

交付対象者に関すること

Q1 複数店舗を経営している場合、店舗ごとに対象となりますか。

法人単位での申請となりますので、市内に複数店舗を経営していても申請は1回限りとなります。なお、複数の法人を経営している場合は、それぞれの法人で申請が可能です。

Q2 本店・本社が市外にあり、事業所は市内にある場合、交付対象となりますか。

交付対象ではありません。交付対象は下記のいずれかに該当するものです。

○市内に本社又は本店若しくは主たる事務所を有する中小企業法人

※ただし、登記上の本社・本店が市外である場合でも、その場所が代表者の個人宅住所等で、その場所で事業を行っておらず、実際の主たる事業所が茨木市内にある場合、対象となる場合があります。【追記】

○市内に事業所を有する個人事業主

○市内に主たる事業所のあるその他の法人

(常時使用する従業員の数が100人以下であること。)

Q3 非営利法人(一般社団法人、NPO 法人等)や協同組合は対象となりますか。

資本金の額又は出資の総額が定められていない場合は、常時使用する従業員の数が100人以下であれば、対象となります。

Q4 個人事業主として賃上げを行った後、法人成りした場合の申請方法を教えてください。

申請をする際、以下の書類を追加で提出してください。

○個人事業主として賃上げを行ったことが分かる書類

○個人事業主から法人成りしたことが分かる資料

○当該法人で対象従業員が従事していることが分かる資料

Q4-2 個人事業主が法人成りした場合、その間継続して雇用している従業員は通算して1年を超えていれば対象になりますか。また、同様に個人事業主が事業承継によって事業を他者に引き継いだ場合はどうですか。【追加分】

個人事業主が法人成りした場合は従業員の雇用期間は通算して計算可能です。一方、個人間で事業承継が行われた場合は雇用期間の通算は行いません。

Q5 創業間もない法人(個人事業主)も交付対象となりますか。

対象となる従業員が、令和8年6月1日時点で1年以上雇用されていることが要件となっているため、創業後間もなくの事業主は対象外になると考えられます。

交付対象の従業員に関すること

Q6 外国人労働者(特定技能や技能実習生など)も対象ですか。

要件に該当している場合、対象となります。

Q6.5 事業主や代表者の親族(同居を含む)が従業員である場合も対象ですか。

その方が雇用保険に加入している場合については、対象となります。

Q7 交付申請時点において、既に退職している者は対象となりますか。

対象となりません。

Q8 奨励金を受け取る従業員以外の賃金も引上げる必要がありますか。

奨励金を申請する従業員以外の賃金引上げ状況について、書類等を提出する必要はありませんが、同様の労働条件の従業員は同様の賃金引上げが行われるものと想定しています。

対象賃金に関すること

Q9 最低賃金との比較方法を教えてください。

基本給及び一部諸手当を厚生労働省が示す計算方法によって算出・比較します。基本給及び一部諸手当の金額が労働条件通知書(又は雇用契約書)及び賃金台帳で確認できる必要があります。

・最低賃金の計算方法(厚生労働省ホームページ)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudou_kijun/chingin/newpage_43899.html

・最低賃金の対象となる賃金(厚生労働省のホームページ)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudou_kijun/chingin/newpage_43898.html

Q10 定額の手当(役職手当など)は、賃上げの対象となりますか。

対象となりません。基本給のみの賃上げが要件となります。

Q11 基本給の計算には、定期昇給も含まれますか。

定期昇給も含まれます。

Q12 正規従業員は、支払方法が時間給や日給であっても対象ですか。

対象となります。給与の支払方法で区別はしていません。

Q13 繁忙期や平常時などで異なる時給を設定している場合、対象となりますか。

(例) 平常時:時給1,000 円 繁忙期(GW、お盆、年末年始):1,100 円

この場合、対象従業員の最も低い時給(基本的な賃金)が比較対象となります。また、時間帯や曜日によって時給が異なる場合についても、低い額が比較対象となります。

Q14 「非正規従業員」から「正規従業員」への転換で、賃上げ率を満たした場合対象となりますか。

従業員の雇用形態が変更されるものであり、賃上げではないため、対象とはなりません。

Q15 賃金引上げ後に支給した最初の賃金が、支給日時点では最低賃金を上回っていましたが、交付申請日時点の最低賃金を下回っている場合は対象ですか。

対象となりません。賃金引上げ後に支給した最初の賃金は、交付申請受付日時点で最低賃金を上回っている必要があります。

Q15-2 改定によって最低賃金が上がった場合、その改定後の最低賃金まで賃金の引き上げを行う部分も賃上げ率の計算に含むことができますか。【追加分】

最低賃金が改定によって増額となった場合、賃金の引き上げの中で新しい最低賃金の額まで引き上げる部分に関しては、賃上げ率の計算から除外します。

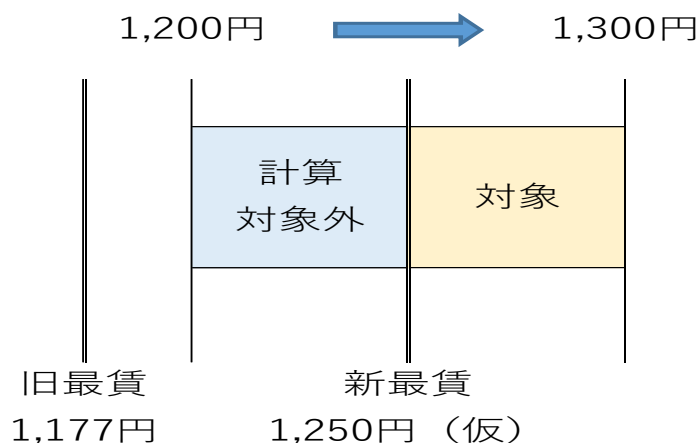
例：改定前の最低賃金が時給 1,177 円、改定後の最低賃金が時給 1,250 円と仮定して計算

●非正規労働者、賃上げ前時給 1,200 円、賃上げ後時給 1,300 円の場合

→1,200 円から 1,250 円まで引き上げる部分は計算から除外される。

$$(1,300 - 1,250) \div 1,250 = 0.04$$

となり、賃上げ率は 4 %なので交付区分は「3 %以上、1 人あたり 3 万円」となります。



なお、日給や月給で賃金が支給されている場合も、その所定労働時間等に応じて計算されます。

申請に関すること

Q16 労働条件通知書や雇用契約書、及び賃金台帳では、具体的に何を確認しますか。

- ・労働条件通知書又は雇用契約書では、申請のあった法人(個人事業主)に雇用されている事実、基本給単位、社会保険への加入状況等を確認します。
 - ・賃金台帳では、賃金引上げ前後の基本給や雇用保険料等の控除を確認しています。
- ※労働条件通知書又は雇用契約書で、賃金引上げ前後の基本給等が分かる場合であっても、賃金台帳の提出は必要です。また、提出いただく書類は労働基準法で定められた基準を満たしている必要があります。

Q17 固定残業代を採用している場合、申請時の注意点はありますか。

固定残業代を採用している場合、労働条件通知書(又は雇用契約書)及び賃金台帳で固定残業代を除いた基本給の額が確認できる必要があります。

Q18 添付資料のうち、賃金台帳の写しは必ず必要ですか。

賃金台帳は、法律により作成と保存が義務付けられているものですので、賃金台帳の写しを必ず提出してください。

Q19 雇用保険加入証明書とはどのような資料が必要ですか。

ハローワーク(公共職業安定書)で発行される「雇用保険被保険者証(写)」又は「雇用保険被保険者資格取得等確認通知書(写)」を提出してください。

※「事業所別被保険者台帳」は対象外となります。

Q20 提出する書類に押印は必要ですか。

・雇用契約書は、法人側と従業員側の、双方の署名又は記名押印のある原本の写しを添付してください。

・労働条件通知書、賃金台帳は、押印がなくても構いませんが、原本の写しを添付してください。

Q21 申請事業者の名称と雇用契約書に記載の事業者の名称が異なっても問題ないですか。

(例)

・雇用契約書の社名が、旧社名のままで、更新できていない。
・雇用契約書には、勤務場所である支店名が記載されているが、申請は本店がまとめて申請するため、名称が異なっている。

申請を妨げるものではありませんが、社名変更等や本店、支店の確認のため、証拠書類として履歴事項全部証明書などの追加書類を提出していただくことになります。

Q22 従業員の氏名の変更に伴い、賃上げ率算定表と雇用契約書(労働条件通知書)の氏名が異なっている場合でも問題ないですか。

申請を妨げるものではありませんが、氏名の変更が確認できる資料の提出をお願いします。

Q23 奨励金を交付後、賃金を引き下げることとなった場合、返還等の義務が発生しますか。

従業員への持続的な賃金引上げを支援することを目的とした奨励金のため、交付後に賃金を引き下げることは想定していません。

なお、虚偽やその他不正な申請により奨励金の交付を受けたことなどが確認され、本市が不適切と認めたときは、当該奨励金に係る交付の決定を取り消し、既に交付した奨励金の返還を命じることがあります。

Q24 対象期間内に複数回の賃金の引上げを行うことで賃上げ率を満たした場合は対象となりますか。

対象となります。ただし、複数回の賃金引上げを行った根拠書類(賃金台帳等の写し)が必要です。

Q25 事前登録申請の「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の人数は、雇用している全従業員の人数ですか。

雇用している全従業員数ではなく、本奨励金に申請する従業員数(1事業者10人まで)を記載いただくようになります。

Q26 交付申請書兼請求書の口座情報について、法人は代表者の口座情報を入力しても問題ないですか。

奨励金の交付は申請者(事業所)に対して行いますので、事業所の口座情報の入力をお願いします。個人事業主の場合は、代表者の口座情報の入力をお願いします。

Q27 1次事前登録で承認を受けましたが、賃上げの実施を10月以降に実施することになりました。1次本申請で申請しても問題ないですか。

1次事前登録の対象者(令和8年1月1日～5月31日までに賃上げを実施済、又は6月～9月の間に実施又は実施予定の事業所)から外れているため、1次本申請で申請することはできません。改めて、2次事前登録からの申請になります。