

軽米町物価高騰対策賃上げ支援金 Q&A

No.	関係箇所	Q	A
1	第2条	岩手県で行っている物価高騰対策賃上げ支援金を受給したが、軽米町物価高騰対策賃上げ支援金は受給できるか。	県の物価高騰対策支援金との併給可能です。
2	第2条	複数の店舗を営んでいる場合、店舗ごとに対象となるか。	法人番号単位での申請が必要となります。また、法人番号を持たない個人事業主の場合は、まとめて申請いただくようお願いいたします。
3	第2条	第2条第2項に規定する交付対象者から除くものとは具体的にどのような団体か。	①は同窓会、同好会等、③は後援会等が該当となります。
4	第2条	重大な法令違反等とはどのようなものが該当するか。	違法行為による罰則の適用を受けた、労働基準監督署により違反の事実が検察官に送致された、消費者庁の措置命令を受けたなどが該当します。
5	第2条	給与改定は行っていないが、月によっては所定労働日数が変動し、時給換算すると前月より60円以上高くなる月があるが、対象となるか。	単に所定労働日数が変動するのみでは、事務所としての賃上げとは認められませんので、対象外となります。
6	第2条	給与算定期間は月半ばからとなるが、今回の支援金における賃上げ対象期間に含まれるか確認したい。	今回の賃上げ対象期間（R7.10.1～）に給与算定期間が含まれていれば対象となります。 具体的には、以下の例の場合は対象となります。 （例） ・給与算定期間 R7.9.16～R7.10.15【R7.10月に支給】
7	第2条	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。
8	第2条	対象期間外の月をまたいで段階的に引上げを行った場合、対象となるか。	対象外となります。
9	第2条 第3条	対象期間中に複数回賃上げを行った場合、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。別々の従業員（3月に5名、5月に別の20名を申請するなど）による複数回の申請もできません。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。
10	第2条 第4条	対象期間中に月をまたいで段階的に引上げを行った場合、対象となるか。	対象となります。 例として、R7.10に59円の賃上げ、R7.12に1円の賃上げを行った場合、 ①R7.9分 ②R7.10分 ③R7.12分 の計3つの賃金台帳が必要となります。
11	第2条 第4条	役員の賃上げは支援金対象となるか。	役員は「使用人」であり、従業員ではないため対象外です。 ※役員名簿にも記載の有る従業員は、雇用契約を締結しているか否かで判断いただき、締結している場合は対象となります。 このほか、次の①から④に該当する者も対象外となります。 ① 個人事業主 ② 日々雇入れられる者 ③ 2か月以内の期間を定めて使用される者 ④ 季節的業務に4か月以内の期間を定めて使用される者
12	第2条 第4条	兼務役員で雇用契約は締結している。役員報酬は賃上げの計算に含まれるか。	役員報酬は役員に対する報酬であるため対象となりません。雇用契約を締結し、労働に対する対価としての給与が支払われており、労働条件通知書等で給与額が確認できる場合には対象となります。
13	第2条 第4条	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）。日勤の時給額は60円の賃上げを行ったが、夜勤の方は賃上げをしていない。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60円の賃上げがされていれば対象となります。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。
14	第2条 第4条	今年から、企業年金の導入を検討中。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。	基本給と恒常的に支払われる諸手当を足したものを比較対象とするため、手取りが変化しなかったとしても基本給が引きあがっている場合、対象となります。

軽米町物価高騰対策賃上げ支援金 Q&A

No.	関係箇所	Q	A
15	第2条 第4条	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60円以上賃金が上がっている場合、対象となります。
16	第2条 第7条	賃金引き上げ後、1年以内に対象者が退職してしまった場合はどうするのか。また、事後の状況確認等はあるのか。	原則として、自主退職の場合は返還不要、会社都合の場合は返還を求める可能性があります。なお、補助金の交付に関し必要があると認めるときは、申請者に報告を求め、文書を提出させ、又は実地に調査を行うことがあります。
17	第2条 第7条	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。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。 ただし、申請時点で既に対象従業員が ・遡り申請で、賃上げ後に休業していた期間があるため、賃金の支払いがない月がある ・賃上げ後に休業する予定であるため、支払われないことが判明している場合には、当該従業員は対象外となります。 ※復帰後の申請であれば認められます。
18	第4条	労働条件通知書（又は雇用契約書）に所定労働時間を明記しておらず、週20時間以上である証拠が用意できない場合はどうすればよいか。	①雇用保険加入証明書の提出にて、週所定労働時間が20時間以上であることが確認できれば対象となります。 ②新たに週所定労働時間について明記を行った契約で結びなおし更新を行えば対象となります。また、週所定労働時間が20時間以上の記載はないものの、雇用保険に加入している旨が記載されていれば、週所定労働時間が20時間以上であるとみなします。
19	第4条	労働条件通知書（又は雇用契約書）に記載の雇用期間満了日が賃上げ後1年未満の場合は対象となるか。	契約期間が無期または有期でも更新ありと記載の場合は、誓約書の提出により対象となります。更新しないと記載されている場合や更新についての記載がない場合は、新たに雇用契約書を作成しなければ対象外となります。
20	第4条	賃金台帳の代わりに、別の書類を提出してもよいか。	原則、賃金台帳の添付をお願いします。
21	第4条	労働条件通知書（又は雇用契約書）および賃金台帳では具体的に何を確認するのか。	労働条件通知書（又は雇用契約書）では、申請のあった事業所に雇用されている事実・勤務地・週所定労働時間が20時間以上であること等を確認します。賃金台帳では、賃金の引き上げ前後額を確認します。なお、労働条件通知書（又は雇用契約書）で賃金の引き上げ前後額が分かる場合でも賃金台帳の添付は必要です。
22	第4条	労働条件通知書（又は雇用契約書）の代わりに、別の書類を提出してもよいか。	労働条件通知書と同等の役割である書類であれば問題ありません。
23	第4条	労働条件通知書（又は雇用契約書）について賃上げ前後両方の書類が必要か。	賃金引上げ月に適用となる労働条件通知書（又は雇用契約書）の提出をお願いします。
24	第4条	当座、ネットバンキング等のため通帳がない場合は、何を添付すればよいか。	当座の場合は、小切手帳又は取引照合表の写しの提出をお願いします。ネットバンキングの場合は銀行名、口座番号、口座名義等が分かるWeb上の照会ページ等のスクリーンショットを提出してください。
25	第4条	賃上げ前後の賃金台帳・労働条件通知書で対象従業員の姓が変更になっている場合、同一人物であることを証明する提出書類は必要か。	賃金台帳に生年月日や社内番号など、同一人物であることが判断できる情報が記載されている場合、特段必要な書類はありません。記載がない場合には証明する書類の提出をお願いします。
26	第4条 第5条	振込先の指定はあるか。	原則として、申請者と同じ名義の口座をご指定ください。
27	第5条	補助金は申請してからどのくらいで振り込まれるか。	申請をいただいてからおよそ3週間から4週間程度での交付を予定しています。なお、書類は順番に処理をさせていただくため、申請書類の不備等の状況や、申請が殺到している場合などにおいては、さらに時間を要する場合がありますので、予めご了承ください。