

# 賃金アップ環境整備応援補助金 Q & A

## 目次

1 対象事業場等の要件について .....	4
Q1 対象となる「中小企業事業者」の要件	
Q2 補助要件となる「常時使用する労働者の数」の算定方法	
Q3 事業場規模 100 人以下の考え方	
Q4 事業場内最賃の要件について	
Q5 事業継続期間について	
Q6 最低賃金を下回っている事業場の場合	
2 事業場内最賃とその支払対象労働者について .....	5
Q7 事業場内最賃の算定方法	
Q8 固定した賃金以外にも歩合給を支払っている場合	
Q9 介護職員処遇改善加算を手当として支給している場合	
Q10 季節労働者、労働時間が相当短い労働者の場合	
Q11 賃金額の異なる2種類の業務に従事する労働者の場合	
Q12 試用期間中等の労働者の場合	
Q13 産前産後休暇中等で賃金支払のない労働者の場合	
Q14 交付決定後に退職した場合	
3 賃金の引上げについて .....	8
Q15 交付申請日と賃金引上げ日の関係	
Q16 賃金の引上げと就業規則の関係	
Q17 手当等の減額により基本給を上げた場合	
Q18 月給制での時間換算額に1円未満の端数が出る場合	
4 賃金の引上げ労働者数について .....	9
Q19 賃金引上げ労働者数の算入範囲	
5 業務改善について .....	10
5-1 助成対象となる設備投資等 .....	10
Q20 助成の対象となる設備投資等	
Q21 導入機器の納品が交付決定前になる場合	
Q22 設備投資等の内容と賃金引上対象者の業務が直接関連しない場合	
Q23 相互の関連はない複数の設備投資等を行う場合	
Q24 設備投資等を自社で施工、製造する場合	

- Q25 老朽化、破損した設備等の更新を行う場合
- Q26 既に使用している機器等の増設を行う場合
- Q27 設備投資等により、外注していた業務を自社で行うこととなった場合
- Q28 一定の時季にのみ使用する機器を導入した場合
- Q29 事業主が使用する機器を購入する場合
- Q30 福祉車両（自動車）を導入する場合の、購入関連費用の取扱い
- Q31 業務用高機能プリンターに付属するパソコン等を購入する場合
- Q32 補助対象となるパソコンやタブレット端末について

**5-2 その他、補助対象となる費用 ..... 12**

- Q33 ホームページの作成、改修を行う場合
- Q34 作業場のレイアウト変更を行う場合や、来客感知システムを導入する場合
- Q35 人材育成・教育訓練を行う場合
- Q36 労働者が、業務に必要なある資格取得を行う場合
- Q37 外国人観光客等の接客のために外国語研修を行う場合
- Q38 経営コンサルティングを利用する場合
- Q39 リース料金、保守料金
- Q40 事業完了日の定義
- Q41 消費税及び地方消費税
- Q42 振込手数料

**6 宣誓事項について ..... 14**

- Q43 本人の希望による勤務変更に伴い、賃金を引下げた場合
- Q44 定年退職後の再雇用に際し、賃金を引下げた場合
- Q45 人事評価に基づいて賃金を引下げた場合
- Q46 手当の新設、増額を行い、それに伴って基本給を減額した場合
- Q47 経営不振、生産調整によって、賃金を引下げた場合

**7 他の補助金等の活用について ..... 15**

- Q48 県や国、市町村その他の補助金等と併せて受給する場合

**8 交付申請について ..... 15**

- Q49 同一企業の複数事業場で共同の設備投資をする場合

**9 計画の変更等について ..... 15**

- Q50 計画変更申請が不要となる「軽微な変更」とは
- Q51 申請を取下げることの手続

10 報告事項について .....	16
10-1 事業実績報告等 .....	16
Q52 「(就業規則に) 準ずるもの」の作成方法	
Q53 引き上げた賃金の実績報告書の提出期限までに支払えない場合	
Q54 クレジットカード等による支払の取扱い	
10-2 財産処分 .....	16
Q55 本補助金により取得した物品の処分方法	

## 1 対象事業場等の要件について

**Q1. どのような「中小企業事業者」が助成の対象となりますか。資本金等がない場合はどのように判断するのですか。**

対象となる「中小企業事業者」については、要綱第2条に定められており、要綱第2条の資本金等又は常時使用する労働者数のいずれかを満たす事業者が該当します。

また、いわゆる「みなし大企業」（大企業が資本金の2分の1以上を所有、役員2分の1以上を大企業の役員が兼務など）についても、上記要件に該当するものであれば対象となります。

なお、資本金の額又は出資の総額がない場合は、常時使用する労働者数により判断します。

<業種別早見表>

業種	いずれかを満たすこと	
	資本金の額又は出資の総額	常時使用する従業員の数
一般産業（以下の業種以外）	3億円以下	300人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
サービス業	5千万円以下	100人以下
小売業	5千万円以下	50人以下

**Q2. 「常時使用する労働者の数」は、どのように算定するのですか。**

本補助金における「常時使用する労働者の数」は、中小企業基本法における「中小企業者」の「常時使用する従業員」に準ずることとしています。

同法の「常時使用する従業員」については、労働基準法第20条で定める「解雇の予告を必要とする者」とされており、具体的には、労働基準法第21条に該当しない者（下記参照）が「常時使用する労働者」に該当します。

なお、派遣労働者については、派遣元でカウントしてください。

<参考：労働基準法第21条>

前条（解雇の予告）の規定は、左の各号の一に該当する労働者については適用しない。但し、第一号に該当する者が一箇月を超えて引き続き使用されるに至った場合、第二号若しくは第三号に該当する者が所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合又は第四号に該当する者が十四日を超えて引き続き使用されるに至った場合においては、この限りでない。

- 一 日日雇い入れられる者
- 二 二箇月以内の期間を定めて使用される者
- 三 季節的業務に四箇月以内の期間を定めて使用される者
- 四 試の使用期間中の者

**Q3. 事業場規模100人以下はどの時点での人数を指しますか。**

申請時点での人数で算定します。交付決定以降に労働者数が増えて101人以上になっても、申請時に要件を満たしていれば問題ありません。

Q4. すでに事業場内最低賃金が1,000円を超えている場合は申請できませんか。

申請できません。

Q5. 事業場の業務継続期間に要件はありますか。例えば、新たに事業場を設けた直後や、個人事業主が法人化した直後でも助成対象となるのでしょうか。

本補助金においては、事業場の継続期間を要件としていません。当該新設事業場において既に業務が行われ、当該業務が設備投資等によって生産性の向上、労働能率の増進に資することを確認できるのであれば、新設事業場の業務継続期間が短くとも助成対象となり得ます。

また、個人事業が法人化した場合でも、法人化前に労働者を使用している場合は、上記と同様、法人化後の経過期間にかかわらず助成対象となり得ます。

Q6. 賃金引上げの予定があれば、現在の事業場内最低賃金が884円以下でも補助対象となりますか。

申請時に事業場内最低賃金が884円以下である事業場は、補助対象とはなりません。

なお、現在の事業場内最低賃金が854円以上884円以下の事業場は、厚生労働省（鳥取労働局）が実施する「業務改善助成金」を活用できます。詳しくは鳥取労働局のホームページをご確認ください。

## 2 事業場内最賃とその支払対象労働者について

Q7. 事業場内最賃はどのように算定するのですか。算定するときに含まれる手当の種類や、月給制の場合の扱いを教えてください。

事業場内最賃の算定方法は、地域別最賃と同様の考え方であり、最低賃金法第4条及び同法施行規則第1条ないし第2条の規定により算定され、同法第4条第3項第3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」である精皆勤手当、通勤手当及び家族手当は除外されます。

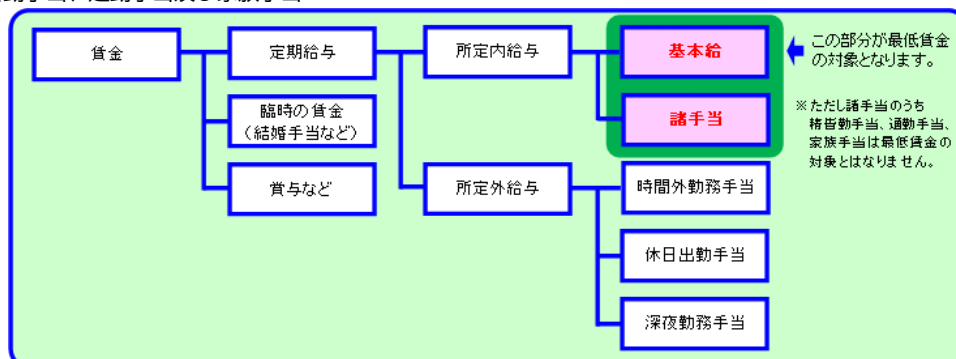
※なお、一部の手当等を減額する場合の取扱い〔Q19〕にご留意ください。

<参考：最低賃金の対象となる賃金>

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金です。

具体的には、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



**Q8. 本給等、固定した賃金以外にも歩合給を支払っています。その場合、事業場内最賃の算定や、その引上げはどのように行うのですか**

本補助金での賃金引上げとは、「労働者の当該事業場で最も低い時間当たりの賃金額を、令和5年12月31日までに引き上げる」ことをいいます。そのため、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っています。

ア ①各労働者の申請直近の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賃に対し、引上げ後の各賃金算定期間において、各コース所定の引上げ額以上とする必要があります。

したがって、例えば、固定給について各コース所定の額以上引上げ、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各コース所定の引上げ額に満たないことがあります。そのとき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。

**Q9. 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しますが、これを毎月職員数で頭割りして手当として支給しています。この場合の事業場内最賃はどのように取り扱うのですか**

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〔Q8〕のように取り扱ってください。

**Q10. 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、事業場内最賃とすることはできませんか**

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。

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）

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賃の支払対象者として申請することができます。

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

要綱においては、事業場内最賃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賃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、事業場内最賃の支払対象者数も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。

**Q11. 1人の労働者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ます。その一方の業務についての賃金を、事業場内最賃として申請することはできますか。**

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賃として申請することができます。

**Q12. 現在見習い中で、数ヶ月後に賃金上げを予定している労働者がいます。その労働者の賃金も、事業場内最賃とみなされるでしょうか。**

見習い、研修、試用期間中等の労働者について、一定期間経過後に予定される賃金上げは、事業場内最賃の引上げには当たりません。これら以外の労働者の賃金額のうち最も低い額を事業場内最賃とする必要があります。

なお、本助成金を利用して一般の労働者の事業場内最賃の引上げがなされた場合、試用期間中等の労働者の賃金額が引上げ後の事業場内最賃を下回っていても、試用期間中等の労働者について、事業場内最賃の引上げ額と同額以上の引上げを行えば、計画に基づく所要の賃金上げがなされたものと取り扱います（試用期間等の終了後は、引上げ後の事業場内最賃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。

**Q13. 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）労働者を、事業場内最賃の支払対象者とすることはできますか。**

引上げ前の事業場内最賃の支払対象労働者が、計画に基づく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助成対象とはなりません。

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助成対象となります。

なお、上記前段の場合、当該労働者以外の労働者で引上げ前の事業場内最賃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賃を下回っているものに限る。）を50円以上または100円以上引き上げる場合は助成対象となります。この場合、産前産後休暇又は育児休業を取得している労働者の職場復帰後の賃金についても、当然、事業場内最賃以上とする必要があります。

**Q14. 事業場内最賃の唯一の支払対象労働者が、交付決定後に自己都合で退職してしまいました。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

他の労働者を事業場内最賃の支払対象者とすることができる場合は、変更申請書を提出してください。そうした対応ができない場合は、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ときは、その日数如何にかかわらず補助対象となりますが、事業実績報告書提出の際は、要綱様式第1号の3の(1)のア②にその旨付記してください。

### 3 賃金の引上げについて

#### Q15. 交付申請後、計画に基づく賃金の引上げはいつまでに行えばよいですか。

賃金の引上げは、交付申請後から令和5年12月31日までの間であれば、実施時期を問いません。また、実際の支払いは事業実績報告書の提出日（提出期限：令和6年1月31日）までに行う必要があります。

#### Q16. 就業規則の改正時期にかかわらず、引上げた賃金が交付申請後に支払われていれば、補助対象になりますか。

賃金の引上げは、就業規則の改正及び適用がなされたことをもって実施されたこととすると定めています。例えば、

- ① 交付申請日：4/10、賃金引上げ日：5/1、賃金締切日：5月末日、賃金支払日：6/15の場合は要件を満たします。
- ② 交付申請日：4/10、賃金引上げ日：4/1、賃金締切日：4月末日、賃金支払日：5/15の場合は、交付申請前に引き上げたことになり補助対象とはならないことにご留意ください。

#### Q17. 手当等を減額して基本給を引き上げた場合でも、本助成金利用による引上げと認められますか。

本補助金利用による賃金引上げとは、すべての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、本補助金利用による賃金引上げに際し、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、見直し後、すべての労働者に対して支払う賃金総額が引上げ後の事業場内最賃以上である必要があります。

なお、以上によ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賃の算定において、同法第4条第3項第3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も賃金とみなされ、これらを引下げ、又は廃止した結果、賃金総額のみた引上げ額が各コース所定の引上げ額を下回る場合は、本助成金利用による賃金の引上げとは認められませんのでご留意ください。





## 5 業務改善について

### 5-1 助成対象となる設備投資等

#### Q20 どのような設備投資が補助の対象となるのですか。

補助対象となるのは「生産性の向上、労働能率の増進に資する」と認められる設備投資等（省エネ機器導入も含む）です。

なお、生産性の向上や労働能率の増進に資する設備投資等であっても、補助対象外となるものもあることにご留意ください。

#### Q21 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ますか。

設備投資等を行う、すなわち導入機器等の納品は、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。

一方、申請後、交付決定前であっても、導入予定機器等を発注すること自体は差し支えありませんが、補助要件を満たせず交付決定を受けられなかった場合は自己負担となりますのでご注意ください。

なお、申請後、交付決定前に、導入予定機器等を販売業者等から無償で借り受け試験的に使用すること（いわゆるデモ機）は、設備投資等を行うことにはならず、交付決定後に当該機器等の購入契約を締結して正式に導入する場合は、補助を受けることができます。

#### Q22 設備投資等の内容は、賃金引上計画の対象者と直接関連している必要がありますか。

本補助金における業務改善の目的は、企業及び事業場の生産性向上等により、賃金の引き上げに際しての負担を軽減することです。そのため、賃金引上計画の対象者が従事する業務と、生産性向上、労働能率の増進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。

#### Q23 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ますか。

相互の関連はない複数の設備投資等であっても、それぞれが生産性の向上、労働能率の増進に資するものであれば、設備投資等の合計の額をもって申請し、各コースの上限額を限度として助成を受けることができます。

#### Q24 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りますか。

原則として、自社で施工、製造するものは補助の対象外ですが、施工等に要する原材料費のみを事業費とするものは助成対象となります。

**Q25 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ますか。**

既存の機器設備等の老朽化又は破損に伴い、同等性能の機器設備等を導入することは、本補助事業における「設備投資等を行う」ものとは認められません。

ただし、老朽化又は破損したことを機に、既存の機器設備等より高い能力を有する上級機器を導入し、それにより、生産性の向上、労働能率の増進に資することが認められれば、補助対象となります。

**Q26 事業場内で既に使用している機器等を増設しました。増設についても、設備投資等として補助対象となりますか。**

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の向上、労働能率の増進に資すると認められる場合には、補助対象となります。

**Q27 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りました。この場合も補助対象となりますか。**

申請事業場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、一連の業務全体で見ると、通常、生産性の向上、労働能率の増進に資すると考えられることから、補助対象となります。

**Q28 設備投資等は、年間を通じて常時使用するものに限られますか。**

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、生産性の向上、労働能率の増進に資するとはいえず、補助対象外となることがありますのでご注意ください。

**Q29 設備投資として、事業主が使用する機器を購入します。補助対象となりますか。**

事業主が専ら使用する機械設備の導入であっても、事業主が労働者と同じように使用することにより、申請事業場の生産性向上が認められる場合は、補助対象となります。

**Q30 設備投資として、福祉車両（自動車）を導入します。車両本体以外の関連費用も補助対象となりますか。**

自動車購入に際して支払を要する費用のうち、車両本体以外で補助対象となるものは、検査登録（届出）手続の代行費、車庫証明手続の代行費、納車費用等です。

一方、対象とならないものは、検査登録（届出）手続預かり法定費用、車庫証明手続預かり法定費用、販売車両リサイクル料金、自動車取得税、自動車重量税、自動車賠償責任保険等です。

なお、希望ナンバー交付手数料のほか、オーディオ等のオプション装備についても原則として対象外ですが、カーペットマット、サイドバイザー（ドアバイザー）等通常装備されるものについては補助対象となります。

**Q31 業務用高機能プリンターに付属するパソコン、ハードディスクも、設備投資として補助対象となりますか。**

例えば、プリント生地工場における布地印刷用のプリンター等の業務用高機能プリンターの導入において、当該プリンターの稼働に必要なパソコンのスペック、ハードディスクの容量等が、当該プリンター稼働の要求仕様となっており、事務作業用の汎用パソコン、ハードディスクでは対応できない場合等に限り補助対象となり得ます。

**Q32 補助対象となるパソコンやタブレット端末は具体的にどのようなものですか。**

例えば、POS レジシステムを導入するために既存のタブレット端末では稼働せず、システムと一体となって使用する場合は補助対象となり得ます。

また、単なるパソコンの買い換えや、汎用タブレット端末等は原則として補助対象にはなりません。

## 5-2 その他、補助対象となる費用

**Q33 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。**

一般的なホームページに見られる閲覧者からの質問、問い合わせを受ける機能を付加する改修等は補助対象とはなりません。ただし、ホームページ上で受発注及び決済の両方が可能となるもののほか、受注（顧客からの発注をホームページ上で受ける）機能のみを付加する改修等については補助対象となります。

**Q34 作業場の無駄な動きを削減し、又は解消するためのレイアウト変更や来客感知システム等の導入等を行います。どのようなものであれば助成対象となりますか。**

例えば、飲食店においては、調理場の改修、調理した料理を一時的に置く棚の設置、ホール側から直接棚の料理を取って配膳できるようにするカウンターの改修、洗い場に隣接した食器の一時保管棚の設置等により、労働者の移動等の時間が削減され作業が効率化する場合、あるいは、1階を資材等の保管スペースとしており、事務員等は2階で就労している事業場における1階玄関への来客感知システム（インターフォン、カメラ、モニター等が一体となったもの）の設置等により、事務員等が就労場所から離れずに来客に対応することができるようになる等の場合には補助対象となり得ます。

**Q35 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、賃金引上げに効果的なものに限られており、そのような教育等を行うことができる団体等であれば補助対象となります。なお、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となりません。

**Q36 業務に必要なあるいは有益な資格を取得するための費用は補助対象となりますか。**

法令等で設置が義務づけられ、当然整備すべきとされているにもかかわらず義務を怠っていた場合における、当該法令等で義務づけられたものの整備に係る経費及び事業を実施する上で必須となる資格の取得にかかる費用は補助対象外となります。(例：飲食店における食品衛生責任者等)

労働者が特定の業務に従事する上で必須又は有益となる資格（タクシー業における2種免許、建設業における各種重機の運転資格等）の取得費用は補助対象となります。

**Q37 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。その費用は補助対象となりますか。**

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補助対象となります。

**Q38 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が、中小企業診断士、社会保険労務士、ファイナンシャル・プランニング技能士（1級又は2に限る）等の経営コンサルティングに資する国家資格を有し、常態として経営コンサルティングを業とする者が実施したコンサルティング又は金融機関が行う経営相談に限ります。

この他、金融機関が行う経営相談に準じて、中小企業経営力強化支援法に基づく経営革新等支援機関による経営コンサルティング経費についても補助対象となります。

また、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）を締結する場合についても、当該年度内の経費については助成対象となります。

なお、人員削減や労働条件の引下げを内容とするものは補助対象外です。

**Q39 リース料金、保守料金は補助対象となりますか。**

リース、ローン契約、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（交付決定後～令和5年12月31日まで）に支払われるものに限ります。

この場合、複数年分を補助実施年度に支払った場合は、補助対象期間を含め3年分が補助対象となります。

**Q40 事業完了日はどのように定めたらよいでしょうか。**

①導入機器等の納品日、②補助対象経費の支払完了日、③賃金引上げ日（就業規則等の改正日）のいずれか遅い日となります。

なお、事業は令和5年12月31日（日）までに行う必要があります。

**Q41 消費税及び地方消費税は補助対象となりますか。**

補助対象外です。

**Q42 振込手数料は補助対象となりますか。**

補助対象外です。

## 6 宣誓事項について

**Q43 本人の希望で短時間勤務等へ変更し、賃金の引下げを行いました。この場合も、宣誓事項の賃金引下げに当たりますか。**

要所定労働時間の短縮又は所定労働日の減少が労働者の都合による場合は、賃金を引き下げた場合に当たりません。そのため、ご質問の場合でも、宣誓事項の4における「賃金を引き下げた場合」には当たりません。

**Q44 定年退職後の再雇用の際等に賃金が減少するのは、賃金引下げに当たりますか。**

賃金規程に基づく賃金の減少については、質問のケースの他、賃金体系上、高齢期にいわゆる賃金カーブが右肩下がりになっていることによるものについても、賃金引下げには該当しません。

**Q45 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。**

人事評価制度による賃金額の見直し等正当な理由によると認められる場合は、賃金の引下げには当たりません。

これについては、単に人事評価制度が設けられているか否かだけでなく、例えば、賃金の減額は、当該労働者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。

**Q46 基本給を減額するとともに、手当を新設、増額する賃金体系の変更は賃金引下げに当たりますか。**

基本給を減額するものであっても、手当が新設、増額される等により、賃金算定期間毎の賃金総額が減少する労働者が生じないような賃金体系の変更の場合は、賃金引下げには当たりません。

**Q47 経営不振、生産調整による賃金引下げは、本事業の賃金引下げに当たりますか。**

質問のような状況下では、賃金引下げに当たります。

また、所定労働時間（日数）の短縮（減少）による月当たりの賃金額を引き下げた場合についても同様です。

## 7 他の補助金等の活用について

**Q48 県や国、市町村その他の補助金と併せて補助金を受けることはできますか。**

他の補助金等について、補助対象が同一の設備投資等に要する費用ではないものについては、原則として、併せて補助を受けることができますが、他の補助金等の補助目的等が重複する場合は、補助対象外となることがあります。

## 8 交付申請について

**Q49 同一企業の複数事業場で共同の設備投資をする場合、どのように申請すればいいのですか。**

本補助金は、事業場ごとに申請することとなっています。質問の場合、個別に算定できない本社における設備投資等の費用について申請するものですが、そうした場合には、事業場数で按分して費用を算出してください。

なお、事業場の独立性の判断は、労働基準法における考え方と同一です。

## 9 計画の変更等について

**Q50 計画変更申請が不要である「軽微な変更」とはどのようなものですか。**

例えば、①申請時の見積額より安価となった場合、②賃金引上げ日の変更の場合 については、軽微な変更となります。また、補助対象機器の納品期日に変更となった場合についても軽微な変更となります（予定期日より大幅に遅延する場合には一度お問い合わせください）。

**Q51 交付決定前あるいは決定後に取下げする場合、どのようにすればいいのでしょうか。**

申請の取下げについては、取下書（様式任意）を提出してください。

なお、取下げの場合も申請書原本は返却できませんが、見積書など添付資料については、申し出があれば原本を返却します。



## 10 報告事項について

### 10-1 事業実績報告等

**Q52 10人未満の事業場における賃金引上げに関する「(就業規則に) 準ずるもの」についてはどのように作成すればいいのですか。**

(就業規則に) 準ずるものについては、少なくとも、賃金引上げ後の事業場内最賃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、作成後は労働者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には当たりません。

**Q53 引き上げた賃金の実績報告書の提出期限までに支払えない場合はどうしたらいいですか。**

引き上げた賃金は、原則として事業実績報告書の提出日までに支払う必要があります。

**Q54 補助対象経費をクレジットカードで支払ってもいいのですか。**

原則として振込払いとなります。なお、クレジットカード、小切手、約束手形(回し手形を除く。)等による支払いで、令和6年1月31日までに口座から引き落とされていない場合は、補助対象外となりますのでご注意ください。また、現金支払いの場合は、預金通帳等の写しだけでなく、総勘定元帳、現金出納帳等も提出してください。

### 10-2 財産処分

**Q55 本事業で購入した設備は売却しても問題ないですか。**

購入した設備を売却・譲渡等するには、県の承認が予め必要となる場合があります。また、相当額の補助金の返還を求める場合もあります。可能性がある場合は、早めにご相談ください。