

回答について、現在、制度詳細を検討しているため、今後、変更となる可能性があります。

目次

- 1 よくある質問
- 2 制度概要について
- 3 対象事業者について
- 4 対象従業員について
- 5 他の助成金等との重複について
- 6 申請手続きについて

ぐんま賃上げ促進支援金に係るQA

1 よくある質問 1 / 3

※よくある質問は、項目2～6の質問・回答を抽出しています。

質問	回答
賃上げの対象となる賃金は何か。	基本給が対象となります。（諸手当は除く） なお、賃上げが定期昇給かベースアップかは問いません。
賃上げ対象期間（R7.4.1～R7.11.30） に賃上げ後の賃金を支払えばよいか。	左記、賃上げ対象期間に給与算定期間が含まれていれば、対象になります。 【対象の例】 給与算定期間：R7.3.11～R7.4.10（4月に支給） R7.11.11～R7.12.10（12月に支給） 【対象外の例】 給与算定期間：R7.3.1～R7.3.31（4月に支給）
医療法人や社会福祉法人、NPO法人等も 対象となるか。	常時使用する従業員の数が300人以下であれば、対象になります。 なお、常時使用する従業員とは、労働基準法第20条の規定に基づく「あらかじめ解雇の予告を必要とする者」とし、以下①から④に該当しない者とします。 ①会社役員、個人事業主 ②日々雇い入れられる者 ③2ヶ月以内の期間を定めて使用される者 ④季節的業務に4ヶ月以内の期間を定めて使用される者

ぐんま賃上げ促進支援金に係るQA

1 よくある質問 2 / 3

※よくある質問は、項目2～6の質問・回答を抽出しています。

質問	回答
複数事業所（店舗）を経営している場合、事業所（店舗）ごとに対象となるか。	法人番号単位での申請とします。 ・ 複数事業所（店舗）をまとめて1つの法人番号で管理している場合は、まとめて申請 ・ 事業所(店舗)ごとに法人番号を取得している場合は、事業所（店舗）ごとに申請 ※ 群馬県外の事業所は対象外です。 法人番号を持たない個人事業主の場合は、複数事業所（店舗）をまとめて申請してください。
全従業員ではなく、一部の従業員でも対象になるか。	従業員1名分から申請できるため、5%以上の賃上げがされた従業員のみでの申請も対象になります。（最大20名分）
賃上げを支援する、他の補助制度は、どのようなものが想定されるか。	事業者における賃上げに要した経費（人件費）に対して補助されるものを想定しております。 従って、賃上げが要件であったり、賃上げすることで加算される補助金であったとしても、人件費ではなく、設備投資等の費用の一部が補助される補助制度は、重複しないものとします。

ぐんま賃上げ促進支援金に係るQA

1 よくある質問 3 / 3

※よくある質問は、項目2～6の質問・回答を抽出しています。

質問	回答
診療報酬、介護報酬及び障害福祉サービス等における従業員の処遇改善を目的とした加算や補助金等については、重複となるか。	左記、加算や補助金等については、本支援金と同目的であるため、重複になり得ますが、賃上げの棲み分けが明確にできる場合は、重複とは扱いません。 対象従業員のR7年度の賃上げ額（増額分）の計から左記加算等額の計を差し引き、5万円以上あれば、明確な棲み分けとします。
中小企業向け「賃上げ促進税制」を利用している場合、対象となるか。	賃上げ促進税制を利用していることのみをもって、ぐんま賃上げ促進支援金の対象外とはなりません。 ただし、賃上げ促進税制において、雇用者給与等支給額及び比較雇用者給与等支給額の計算に当たり、「補填額」がある場合には、給与等の支給額からその金額を控除する取扱いがあります。 当該取扱いについては、税務署の判断となりますので、所管の税務署にご確認いただきますようお願いいたします。
電子申請とのことであるが、今後、専用サイトが立ち上がるのか。	現在、申請の受付や審査等を行う事務局の設置を外部に委託する準備を進めており、今後立ち上げる予定です。
申請に当たって、添付する書類はあるか。	対象従業員の雇用条件や賃金の支払い実績、支給決定後の支援金の振込先を確認するため、雇用契約書や労働条件通知書、賃金台帳、通帳の写しなどを提出していただく予定です。

ぐんま賃上げ促進支援金に係るQA

2 制度概要について 1 / 1

質問	回答
賃上げの対象となる賃金は何か。	基本給が対象となります。（諸手当は除く） なお、賃上げが定期昇給かベースアップかは問いません。
賃上げ対象期間（R7.4.1～R7.11.30）に賃上げ後の賃金を支払えばよいか。	左記、賃上げ対象期間に給与算定期間が含まれていれば、対象になります。 【対象の例】 給与算定期間：R7.3.11～R7.4.10（4月に支給） R7.11.11～R7.12.10（12月に支給） 【対象外の例】 給与算定期間：R7.3.1～R7.3.31（4月に支給）
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なるか。	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。
賃上げ対象期間内に、段階的に賃上げをし、それらを合計すると5%以上となる場合は、対象になるか。 例えば、R7.3.31時点で基本給20万円の従業員について、R7.4.1に8千円上げ、R7.8.1に2千円上げた場合など	R7.4.1賃上げ後の賃金を支給した段階では対象になりませんが、R7.8.1賃上げ後の賃金を支給し、R7.3.31時点とR7.8.1時点の賃金を比較し、5%以上の賃上げとなっていれば、その段階で、対象になります。 なお、R7.4.1よりも前やR7.11.30よりも後の賃上げを含めて、段階的になっている場合は、対象期間外ですので、対象になりません。

ぐんま賃上げ促進支援金に係るQA

3 対象事業者について 1 / 2

質問	回答
医療法人や社会福祉法人、NPO法人等も対象となるか。	常時使用する従業員の数が300人以下であれば、対象になります。 なお、常時使用する従業員とは、労働基準法第20条の規定に基づく「あらかじめ解雇の予告を必要とする者」とし、以下①から④に該当しない者とします。 ①会社役員、個人事業主 ②日々雇い入れられる者 ③2ヶ月以内の期間を定めて使用される者 ④季節的業務に4ヶ月以内の期間を定めて使用される者
複数事業所（店舗）を経営している場合、事業所（店舗）ごとに対象となるか。	法人番号単位での申請とします。 ・ 複数事業所（店舗）をまとめて1つの法人番号で管理している場合は、まとめて申請 ・ 事業所(店舗)ごとに法人番号を取得している場合は、事業所（店舗）ごとに申請 ※ 群馬県外の事業所は対象外です。 法人番号を持たない個人事業主の場合は、複数事業所（店舗）をまとめて申請してください。
みなし大企業は対象となるか。	中小企業基本法第二条第一項の定義に合致すれば、対象になります。

ぐんま賃上げ促進支援金に係るQA

3 対象事業者について 2 / 2

質問	回答
群馬県外に本社（本店）があり、群馬県内の事業所や支店等の従業員の賃金を引き上げる場合は対象となるか。	群馬県内の事業所や支店等に勤務する正規・非正規雇用労働者は対象になります。 ※非正規雇用労働者は、週所定労働時間20時間以上の労働者
本社が県内にあり、事業所が県外にある場合、県外にある事業所も含めて申請できるか。	県外の事業所に勤務されている方については対象になりません。 左記の場合、本社勤務の方についての賃上げのみ申請可能です。
廃業予定の事業者は対象となるか。	対象になりません。
破産手続き中の事業者は対象となるか。	対象になりません。

ぐんま賃上げ促進支援金に係るQA

4 対象従業員について 1 / 3

質問	回答
全従業員ではなく、一部の従業員でも対象になるか。	従業員 1 名分から申請できるため、5 %以上の賃上げがされた従業員のみでの申請も対象になります。（最大20名分）
役員は対象になるか。	役員は従業員ではないため、対象外です。 ただし、役員名簿に記載されていても、雇用契約を締結している場合は、対象になります。 その場合、役員報酬は対象になりませんので、労働の対価として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必要があります。
管理監督者は対象となるか。	雇用契約を締結している従業員であれば、対象になります。
週所定労働時間20時間以上は、どのように確認するか。	労働条件通知書、もしくは雇用条件通知書に記載の週所定労働時間が20時間以上であるかを確認します。
非正規雇用の従業員が正規雇用になったことで、賃金が上がった場合、対象となるか。	単に正社員化となることにより賃金が上がる場合には、事業所内の賃上げが行われたとみなされないため、対象になりません。 ただし、正社員となった従業員について、事業所内の賃上げが行われる前の正社員としての賃金額と比較して、5 %以上、賃金が上がっていれば対象になります。

ぐんま賃上げ促進支援金に係るQA

4 対象従業員について 2 / 3

質問	回答
外国人労働者（技能実習生など）は対象となるか。	雇用契約を結んでおり、就労期間等を含め、今後1年間、引き上げ後の賃金水準を継続する見込みがある場合は対象になります。 なお、週所定労働時間20時間以上であることが必要です。
障害者の従業員は対象になるか。	雇用契約を結んでおり、就労期間等を含め、今後1年間、引き上げ後の賃金水準を継続する見込みがある場合は対象になります。 なお、週所定労働時間20時間以上であることが必要です。
障害者特例雇用の場合も対象になるか。	障害者雇用の特例対象（週10時間～20時間未満）になっている場合も対象になりますが、引上げ後の賃金水準を1年間継続する見込みがあるなど、その他の要件にも合致する必要があります。
時給を日勤、夜勤の2種類（深夜割増等ではなく、いずれも基本給）設けているが、どちらかの時給のみが5%以上の賃上げとなれば対象となるか。	どちらか一方の時給のみが要件を満たしていても対象になりません。
産休中や育休中の（または過去に取得していた）従業員は対象になるか。	賃金台帳にて賃上げ前後の給与支払い実績を確認するため、現在または比較対象となる賃上げ月の前月に産休中、育休中などで、給与支払い実績がない場合は対象になりません。

ぐんま賃上げ促進支援金に係るQA

4 対象従業員について 3 / 3

質問	回答
賃上げした後、社員が産休育休や怪我等で休業した場合、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、そういった場合はどうか。	賃金引上げ後、対象従業員が産休育休や怪我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以下のような場合には、対象外となります。 ・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等 ※復帰後の申請であれば認められます。
歩合制の従業員は対象となるか。	基本給の賃上げを支援する制度であることから、単純に業務量が増えた場合は対象になりません。 基本給に相当する単価が上がる場合には、対象になります。
専従者は対象となるか。	専従者は労働者ではないため、対象になりません。
住所が県外の従業員は対象となるか。	県内の事業所に勤務していれば、住所が県外の従業員でも対象となります。

ぐんま賃上げ促進支援金に係るQA

5 他の助成金等との重複について 1 / 2

質問	回答
賃上げを支援する、他の補助制度は、どのようなものが想定されるか。	事業者における賃上げに要した経費（人件費）に対して補助されるものを想定しております。 従って、賃上げが要件であったり、賃上げすることで加算される補助金であったとしても、人件費ではなく、設備投資等の費用の一部が補助される補助制度は、重複しないものとします。
診療報酬、介護報酬及び障害福祉サービス等における従業員の処遇改善を目的とした加算や補助金等については、重複となるか。	左記、加算や補助金等については、本支援金と同目的であるため、重複になり得ますが、賃上げの棲み分けが明確にできる場合は、重複とは扱いません。 対象従業員のR7年度の賃上げ額（増額分）の計から左記加算等額の計を差し引き、5万円以上あれば、明確な棲み分けとします。
中小企業向け「賃上げ促進税制」を利用している場合、対象となるか。	賃上げ促進税制を利用していることのみをもって、ぐんま賃上げ促進支援金の対象外とはなりません。 ただし、賃上げ促進税制において、雇用者給与等支給額及び比較雇用者給与等支給額の計算に当たり、「補填額」がある場合には、給与等の支給額からその金額を控除する取扱いがあります。 当該取扱いについては、税務署の判断となりますので、所管の税務署にご確認いただきますようお願いいたします。

ぐんま賃上げ促進支援金に係るQA

5 他の助成金等との重複について 2 / 2

質問	回答
他の国・都道府県・市区町村等の助成事業等において、不支給となったことがある場合、申請は可能か。	過去に国・都道府県・市区町村等の助成事業等において、不正受給による不支給決定又は支給決定の取り消しを受けた場合は申請できません。 なお、書類不備等による不支給の場合は申請できます。
賃上げを行ったが、事業所の経済的理由により事業活動を縮小せざるを得ない状況となったため、従業員を一時的に休業させ、雇用調整助成金を申請することを検討している。 そのため、従業員の賃金が一時的に減ることとなるが、今後1年間、引き上げ後の賃金水準を継続する見込みがあることに違反してしまうか。	賃金引上げ後の水準を1年間継続することとしていることから、事業主都合（事業活動の縮小）により継続することができない場合には、本支援金の支給対象外となります。 ※事業主の都合により、雇用条件の変更等が行われたと認められる場合には、支援金の返還を求めることとなります。

ぐんま賃上げ促進支援金に係るQA

6 申請手続きについて 1 / 1

質問	回答
電子申請とのことであるが、今後、専用サイトが立ち上がるのか。	現在、申請の受付や審査等を行う事務局の設置を外部に委託する準備を進めており、今後立ち上げる予定です。
申請に当たって、添付する書類はあるか。	対象従業員の雇用条件や賃金の支払い実績、支給決定後の支援金の振込先を確認するため、雇用契約書や労働条件通知書、賃金台帳、通帳の写しなどを提出していただく予定です。
ネットバンキング等のため、通帳の写しがない場合は、どうすればよいか。	Webページのスクリーンショットなど、振込先が確認できるものを提出していただく予定です。
申請の予約(例：賃上げ前に申請書のみを先に提出し、賃上げ後に必要書類を提出するなど)はできるか。	左記のような申請の予約は受け付けません。 必要書類がすべてそろった段階で申請してください。 なお、不備がある状態で申請された場合は、不備が解消されなければ審査には進めません。
仮申請(例：申請に必要な書類がそろっていれば、申請受付開始前に申請するなど。)は可能か。	申請受付開始日より前には申請できません。 必要書類がそろっていても、申請受付開始日までお待ちください。 なお、申請受付は7月上旬頃を予定しています。申請受付日が決まりましたら、群馬県ホームページ等でお知らせします。