

とちぎ賃上げ加速・定着支援金FAQ

(令和8年5月12日作成)

※要綱・・・とちぎ賃上げ加速・定着支援金支給要綱
支援金・・・とちぎ賃上げ加速・定着支援金

I 全般

1-1 (今回の賃上げ対象となる賃金に含めない)要綱第2条第1項のキ「その他、名称に関わらず上記ア～カに類するもの」とは具体的にどういったものですか。

(答) 「その他、名称に関わらず上記ア～カに類するもの」の考え方は以下のとおりです。

- ・実費弁償的なものや時々状況により変動することが見込まれるものは該当する。
- ・職務内容・本人の能力等によって決められるものは該当しない。

例としては、住宅手当(実費弁償として支給している場合)や単身赴任手当等は該当し(=今回の賃上げ対象となる賃金に含まない)、職務手当や役職手当等は該当しない(=今回の賃上げ対象の賃金に含む)ものとします。判断に迷う場合は、支援金事務局までご相談ください。

1-2 「常時使用する従業員の数」は、どのように算定するのでしょうか。

(答) 本支援金における「常時使用する従業員」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ので、当該基準に沿って従業員の数算定してください。

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「常時使用する従業員」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労働時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、この限りではない。

- 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
- 四 試の使用期間中の者

1-3 「業務改善助成金」や「賃上げ促進税制」など、他の制度を利用した場合、支援金支給の対象となるのでしょうか。

(答) 業務改善助成金を利用している場合でも、本支援金の対象となります。

〈参考:業務改善助成金(厚生労働省ホームページ)〉

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyoku/03.html

また、賃上げ促進税制を利用している場合でも、本支援金の対象となりますが、賃上げ促進税制の取扱いにおいて、給与等に充てるため他の者から支払いを受ける金額がある場合は、当該金額部分は給与等増加額から控除されるという取扱いがあります。当該取扱いについては、税制特別措置法に基づいて税務署が判断することとなるため、所轄の税務署に確認をお願いいたします。

〈参考:賃上げ促進税制(中小企業庁ホームページ)〉

<https://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/zeisei/syotokukakudai.html>

なお、本支援金は国の「物価高騰対応重点支援地方創生臨時交付金」を財源の一部として活用しているため、国の交付金と重複支給と判断される場合には対象外となります。

このほか、他の補助金等の要件において、複数受給が認められない場合がありますので、そちらも必ずご確認ください。

1-4 キャリアアップ助成金の正社員化コースの適用を受けた者は、対象従業員になりますか。

(答) 対象になります。

併給不可となっているのは、令和8年度キャリアアップ助成金の賃金規定等改定コースの適用を受けた又は受ける見込みのある者です。業務改善助成金を利用している場合でも、本支援金の対象となります。

1-5 法人番号が分からない場合、どのように調べたらいいのでしょうか。

(答) 法人番号は、国税庁の「法人番号公表サイト」で検索することができます。

<https://www.houjin-bangou.nta.go.jp/>

上記検索サイトで表示されない場合、国税庁の「法人番号公表サイト」の「よくある質問」の「Q 法人番号とはどのような番号ですか」等を参照ください。

<https://www.houjin-bangou.nta.go.jp/shitsumon/shosai.html?selQaid=00007>

1-6 本支援金は、消費税、所得税、法人税の課税対象になるのでしょうか。

(答) 消費税については、不課税となります。所得税、法人税については、所轄の税務署(県税であれば県税事務所)に確認をお願いします。

1-7 本支援金の振込先の指定はありますか。また、振込までの期間はどれくらいですか。

(答) 指定の金融機関はありませんが、振込先口座は申請した事業者又は個人事業主と同じ名義の口座をご指定ください。代理受領はできません。

また、振込までの期間については、提出いただいた書類に不備等無ければおよそ4～5週間程度での振込を予定しています。ただし、申請があった順に処理をさせていただくため、申請状況によっては上記期間より長くなる場合がありますので、予めご承知置きください。

II 支給対象事業者に関すること

2-1 複数の事業所がある場合、事業所ごとに対象となる(申請できる)のでしょうか。

(答) 1つの法人番号につき、令和8年度中に上限20人までの支給になりますので、
・事業所ごとに法人番号を取得されている場合は、事業所ごとに支給対象となりますので、事業所ごとに申請いただけます。
・複数の事業所をまとめて1つの法人番号で管理されている場合は、複数の事業所全体で支給対象となりますので、複数の事業所をまとめて申請いただくようお願いいたします。

また、法人番号を持たない個人事業主等の場合で、複数の事業所をお持ちの場合も、複数の事業所をまとめて申請いただくようお願いします。

2-2 今後、廃業することが決まっている(あるいは、破産手続き中である)が、対象となるのでしょうか。

(答) 廃業することが決まっている(あるいは、破産法第18条又は第19条に基づく破産手続き開始の申し立てがなされている)場合は、対象外となります。

2-3 要綱第3条第1項のオ「過去5年間に重大な法令違反等がないこと」について、労働災害では是正勧告を受けた場合は、該当になるのでしょうか。

(答) 本事業において、重大な法令違反等とは、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です。労働災害の是正勧告を受けた場合等は重大な法令違反等に該当しませんが、指摘された事項については是正を行ってください。

2-4 特定非営利活動法人(NPO法人)は、支給対象事業者になりうるのでしょうか。

(答) 法人格を有する場合は対象となりますが、法人格が無い場合は対象外となります。

2-5 法人格のない任意団体だが、法人番号を取得している場合は、支給対象事業者になりうるのでしょうか。

(答) 法人番号を取得している場合でも、法人格のない任意団体は対象外となります。

2-6 社会福祉法人、医療法人等には資本金という概念がないのですが、支給対象事業者になるのでしょうか。

(答) 社会福祉法人、医療法人等で、「資本金の額及び出資の総額」がない場合には、「常時使用する従業員の数」で、中小企業者の範囲で事業を営む者であるかを判断します。

2-7 就労支援施設等の社会福祉法人も支給対象事業者になるのでしょうか。また、どのような従業員が、支援対象になりますか。

(答) 社会福祉法人も対象となります。
また、雇用契約で週20時間以上の勤務となっており、雇用保険に加入しているなど、雇用実態が伴っている場合、支援対象の従業員になります。

2-8 要綱第3条第1項のア(オ)の「運営費の大半を公的機関から得ている法人」とは具体的にどのようなものですか。

(答) 国や都道府県市町村等から運営費(事業費を除く)の大半(50%以上)について補助を受けている法人が該当となります。また、地方公共団体の出資法人のうち、地方公共団体の出資割合が50%以上の法人又は代表者が知事や市町村長等の法人(申請時点)や公共施設等の維持管理、運営のために設立された PFI(Private Finance Initiative)の法人も含み、これら法人は本支援金支給の対象外となります。

2-9 みなし大企業は対象となりますか。

(答) 中小企業基本法第2条第1項の定義に合致すれば、対象になります。

2-10 賃上げ前に資本金を3.2億円から5千万円に減資した卸売業です。従業員は50名ですが、対象事業者になりますか。

(答) 減資した結果、1億円以下となったため、中小企業者の条件を満たし、対象になります。

Ⅲ 支給要件 (1)賃上げ に関することについて

3-1 賃上げ改定前の賃金が最低賃金未満だった場合、申請できますか。

(答) 最低賃金法違反のため、本支援金は申請できません。

3-2 給与を、「毎月末日締め翌月15日支給(月給)」としている場合で、令和8年4月15日の給与支払日から引上げ後の賃金を支払うため、3月中(3/1)に賃金引上げを実施した場合は、支給要件(令和8年4月1日以降の賃金引上げ)を満たしたことになるのでしょうか。

(答) 賃金引上げの実施時期については、令和8年4月1日以降に賃金引上げを行った場合のほか、令和8年4月1日以降の最初の賃金支給日に間に合うよう3月中(4月より前)に賃金引上げを行った場合も含むものとします。
従って、上記の例の場合、支給要件を満たしているものと判断します。

上記はあくまで一つの例ですので、支給要件を満たす賃金引上げになっているか判断に迷う場合は、支援金事務局までご相談ください。

3-3 賃上げ前の比較対象月はいつですか。

(答) 比較対象月は、3月31日までの直近支給額になります。
上記(3-2)の例では、3月15日払い(2月1日～2月28日)となります。

3-4 5%以上の賃金の引上げとは、具体的にどのような算出方法で計算して、賃金の引上げを行えばよいですか。

(答) 本支援金は、時間当たりの賃金額を算出して、賃金引上げを確認します。
基本給及び各種手当を時給に換算して5%以上の賃金の引上げを行ってください。
給与形態に応じて5%以上賃金を引上げた従業員を対象とすることができます。

時給の場合 時給額

日給の場合 日給額÷1日の所定労働時間＝時給換算額

月給の場合 月給額÷1か月の平均所定労働時間＝時給換算額

様式2に従業員毎の賃金を入力して5%以上の引上げとなっているかをご確認ください。
さい。

3-5 複数回に分けて賃上げを実施した場合も、要件を満たしたことになるのでしょうか。

(答) 令和8年4月1日以降に、複数回に分けて賃金を引上げ、令和8年3月31日までの直近の賃金支給額と比較して5%以上賃金を引上げた場合も要件を満たしたことになります。

例)①令和8年3月31日時点までの直近の月額賃金:250,000円

②令和8年5月1日に月額賃金を8,000円引上げ(月額258,000円)

③令和8年7月1日に月額賃金を5,000円引上げ(月額263,000円)

①の賃金から5%賃上げした状態は262,500円であり、②では5%以上の賃上げ未達成、③で5%以上の賃上げ達成となります。なお、この場合、7月1日以降から1ヶ月以上の支給実績があることと、7月1日に引上げた後の賃金を1年間継続する見込みであることが必要になります。

また、全ての要件を満たした段階で申請可能となりますが、申請があった順に受付し、予算の上限に達した段階で受付終了となりますので、予めご承知置きください。

3-6 新たに手当を創設して賃金の引上げを行った場合でも、支援金の対象となるのでしょうか。

(答) 新たに創設した手当が以下の要件を満たすものであるなら、当該手当による賃金引上げも支援金の対象となります。

- ・支給条件、算定方法が労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによって定められている。
- ・要綱第2条第1項において、賃金に含まないとされている手当等に該当しない。
- ・当該手当を1年間継続する見込である。

3-7 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などについては、重複となりますか。

(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などについては、本支援金と同目的であるため、重複になります。ただし、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。

具体的には、国の助成額を上回る額を支給し、それが賃上げ5%を満たす場合は、対象になりますが、そのことを説明できる資料等を提出する必要があります。今回の支援では、処遇改善手当によることなく、基本給等で5%以上の賃上げを満たすことが求められます。

3-8 賃上げ前の賃金には、処遇改善手当を含めますか。

(答) 賃上げ計算に使用する手当は、最低賃金の算入対象であるため、処遇改善手当も対象になります。

手当の計上に当たっては、重複支給を避ける観点から、賃上げ後の手当の額は、賃上げ前の額と同額か、それを下回る額を計上してください。

3-9 歩合制の手当は、対象となりますか。

(答) 賃上げを支援する制度でありますので、単純に業務量が増えた場合は対象になりません。歩合制の基本給又は手当の単価が上がった場合には、対象になります。

算定にあたっては、賃上げ前・賃上げ後の両方に、賃上げ月から遡って過去1年間の平均支給額を記載します。

3-10 賃上げ実施従業員が、賃上げ後1年以内に産休・育休等に入り、賃金が支払われない場合は要件(引上げ後の賃金を1年間継続する見込みがあること)を満たすことにならないのでしょうか。

(答) 産休・育休等で賃金が支払われない月があっても、賃金の引き下げ等が行われておらず、復職後、引上げ後の賃金を継続する見込みがある場合は、要件を満たすものとなります。

3-11 四半期ごと(定期的)に人事評価を行い、評価によって賃金が上下する場合は要件(引上げ後の賃金を1年間継続する見込みがあること)を満たすことにならないのでしょうか。

(答) 評価によって賃金が上下する場合であっても、引上げ後の賃金を1年間継続する見込みがあることが必要になります。

3-12 賃上げ後、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り、雇用調整助成金を活用し従業員を一時的に休業させる場合なども、要件(引上げ後の賃金を1年間継続する見込みがあること)を満たすことにならないのでしょうか。

(答) 事業主都合(事業活動の縮小)により、引上げ後の賃金を1年間継続することができない場合、要件を満たすものにはなりません。

なお、既に支援金が支給済みの場合は、支援金の返還を求めることとなります。

3-13 5%以上の賃上げの場合、円未満の端数が生じる場合は、円未満の端数処理についてどうしたらよいでしょうか。

(答) 円未満の端数が生じる場合は、円未満の端数は切り上げて計算をお願いします。
例)時給 1,068 円 5%以上の賃上げ
 $1,068 \text{ 円} \times 1.05 \text{ (賃上げ率)} = 1121.4 \text{ 円}$
1,122 円以上の時給額にした場合に対象となります。
(1,121 円の場合は、賃上げ率が 5%に満たないため支給対象外です。)

3-14 賃上げ前の月と賃上げ後の月で、月所定の平均労働時間が変わった場合(働き方改革の取り組みの中で労働日数を減らした場合など)、分母が小さくなり実質賃上げしたことになりますが、支援金の対象となりますか。

(答) 月給制や日給制の場合、賃上げの確認には時給換算が用いられますが、労働条件の変更(例:休日の増加、労働時間の短縮)によって見かけ上の時給が上昇することがあります。しかし、労働日数の減少に伴い月所定労働時間が短縮され、結果として時給換算額が上昇した場合であっても、実際の賃金額が引き上げられていない限り、「賃上げ」とは見なしません。

3-15 雇用契約上賃上げをしたが、育児休業等で月の全てにおいて支払いがない場合や、事業所の都合または労災で休業になったなどの場合(いわゆる会社都合)など、賃金の支払い実績がない場合は、支援金の対象になりますか。
また、支給実績が一定の期間ある場合、どの程度の支給期間があれば、対象になりますか。

(答) 実際に賃金の支給実績が確認できない場合は、賃上げ支援金の対象外です。
労災や業務命令による休業など、会社都合による不就業であっても、支給実績がなければ賃上げの効果を確認できないため、原則として対象外です。
また、一部に賃金の支給実績がある場合は、その支給の程度や休業の事由等を踏まえ、個別に判断します。

3-16 歩合給以外の変動給(例えば夜勤手当、交代手当、特殊勤務手当、日曜手当等)は、どのように計上すればよいですか。

(答) 申請要領P5にもあるとおり、最低賃金制度における算入対象か否かを一つの判断材料とします。恒常的に支給される変動給は、実質的に基本給等と同様の性格を持ち、労働者の通常の賃金水準を構成するため、算入することが妥当です。
このため、夜勤手当、交代手当、特殊勤務手当等の変動給は、最低賃金に算入される性質のものであり、かつ恒常的(頻度は、3か月以内を目安として繰り返し支給)に支給されている場合は、賃金算定に含めます。

算定にあたっては、歩合給と同様に、賃上げ前・賃上げ後の両方に、賃上げ月から遡って過去1年間の平均支給額を記載します。

一方で、突発的・臨時的な支給や、実質的に休日割増賃金等の性格を持つものは、原則として算入対象外とします。

3-17 平日の時給(1,070 円)と土日祝日の時給(1,100 円)がある従業員の時給額は、どのように計算すればよいですか。

(答) 以下のような計算方法により、賃上げの判断をします。

■ 想定する前提条件

平日時給:1,070 円

土日祝時給:1,100 円

賃上げ後の時給:1,150 円(平日・土日祝ともに統一)

■ 計算方法(時給換算額の算出)

賃上げ前の月間労働実績を集計

平日労働時間:例)100 時間 土日祝労働時間:例)40 時間

・賃上げ前の総賃金を計算

平日:1,070 円×100 時間 = 107,000 円

土日祝:1,100 円×40 時間 = 44,000 円 合計:151,000 円

・月間総労働時間を計算

100 時間(平日) + 40 時間(土日祝) = 140 時間

・時給換算額を算出

151,000 円 ÷ 140 時間 = 1,078.57 円(賃上げ前の平均時給)

■ 賃上げ率の計算

賃上げ前の平均時給:1,078.57 円

賃上げ後の時給:1,150 円

$(1,150 - 1,078.57) / 1,078.57 \times 100 = 6.62 \dots (\%)$

→5パーセント以上か否かで判断する。

3-18 家族手当等(賃上げ支援金の対象外の手当)の支給基準を見直した(支給上限が下がった)ことによって、下がった上限を超えていた分を、従業員の不利益にならない様に調整給(支援金の対象になる手当)として支給することにしました。これと併せて純粋な賃上げをした場合、純粋な賃上げと調整給の合計で5%アップとして算定してよいですか。

(答) 当該調整額は、家族手当の見直しによる減額分を補う意味合いが強く(賃下げの補填)が強く、純粋な賃上げとは認められないため、当該調整給は対象外です。

3-19 固定時間外(月額)として支給していた手当を最低賃金算定対象賃金(基本給)に振り替えた場合、賃上げ対象となりますか(固定支給額としての総額は変わらない)。
・賃上げ前 基本給 200,000円 固定時間外 50,000円 総額 250,000円
・賃上げ後 基本給 210,000円 固定時間外 40,000円 総額 250,000円
(基本給においては5%要件を達成)

(答) この場合、本支援金での要件を満たす賃上げとは認められません。
支給要綱では、時間外労働に対する割増賃金は含めないものとしていますが、本件は「固定」の時間外手当であり、毎月賃金の固定支給額としての総額が変わらず、内訳の振替のみが行われている状況です。
また、労働者の実質的な賃金増加及び企業の人件費増加のいずれも伴っておらず、本支援金の制度趣旨(物価高を上回る所得増加の実現や、県内中小企業等における高水準の賃上げ率の維持・定着の支援)を鑑みると、要件を満たす賃上げとは認められません。

※参考 支給要綱
(趣旨)

第1条 県は、物価高を上回る所得増加の実現に向けて、県内中小企業者等における高水準の賃上げ率の維持・定着を支援するため、予算の範囲内で「とちぎ賃上げ加速・定着支援金」(以下「支援金」という。)を支給することとし、その支給に関しては、この要綱の定めるところによる。

(定義)

第2条 この要綱における用語の定義は、次の各号に定めるとおりとする。

(1)「賃金」とは、労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される給与をいい、以下の手当等を含まないものをいう。

ウ 時間外労働・休日労働・深夜労働に対する割増賃金

3-20 時給者で有給手当を支給している場合、どのように計上すればよいですか。

(答) 賃上げを時給換算で計算するため、有給手当を支給額に含めるのであれば、有給手当を支給した日の所定労働時間を月の実労働時間に加算してください。

3-21 賃上げ前の月と賃上げ後の月で所定労働時間が異なる場合は、どのように計上すればよいですか。

・賃上げ前 $21.25 \times 8 = 170\text{H}$
・賃上げ後 $20.42 \times 8 = 163.36\text{H}$

(答) 賃上げ前と賃上げ後の所定労働時間の平均の値を計上します。
本件の場合、 $(170 + 163.36) \div 2 = 166.68\text{H}$ とします。

3-22 月給者の支給実績に伴う算定方法について

月給者で、3月の給料支払いが月の半分しか支給実績がない者の算定は、どのようにしたらよいですか。

(答) 給料が一部しか支給されていない場合は、日給者の算定方法で計上してください。

3-23 住宅手当について

住宅手当は、どのような支給ルールの場合に算入するのですか。

(答) 算入する場合

・毎月一律に定額支給している

算入しない場合

・費用弁償的な意味合いで支給している

・家賃の金額に応じた基準を決めて(00%など)支給している

3-24 無事故手当について

運送業で、事故や違反がなかった場合に、無事故手当を毎月固定的に支給していますが、算入してもよいですか。

(答) 毎月固定的に支給している手当であるなら、臨時に支払われるものではないため、算入します。

IV 支給要件 (2)企業内の男女間格差の是正 に関すること

4-1 従業員に男性(もしくは女性)しかいない場合、企業内の男女間格差の是正に繋がる処遇改善取組事項はどのように対応したらいいでしょうか。

(答) 要綱別表の企業内の男女間格差の是正に繋がる処遇改善取組事項については、事業者の状況に応じて取り組むことができるよう、複数の選択肢を設けております。このうち、③短時間勤務制度や④女性活躍促進法に基づく情報公表については、従業員が男性のみ(もしくは女性のみ)であっても、実施可能な内容になっていますので、事業者の状況に合わせて選択ください。

4-2 要綱別表の①女性の管理職比率について、「管理職」、「係長級」とは具体的にどういった者が該当するのでしょうか。

(答) 要綱別表の①女性の管理職比率については、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」という。)に基づく情報公表の定義に準拠しています。

具体的には、「係長級」とは、「課長級」(下記参照)より下位の役職であって、

ア 事業所で通常「係長」と呼ばれている者 又は

イ 同一事業所においてその職務の内容及び責任の程度が「係長」に相当する者が該当します。

「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」にある労働者の合計をいいます。

「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者が該当します。

ウ 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、若しくは、その

構成員が10人以上(課長含む)のもの

エ 同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及

- び責任の程度が「課長級」に相当する者(ただし、一番下の職階ではないこと)
- ※ なお、一般的に、「課長代理」、「課長補佐」と呼ばれている者は、ウ、エの組織の長やそれに相当する者とは見なされません。
 - ※ 「役員」とは、会社法上の役員(取締役、会計参与及び監査役)並びにその職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当する者が該当します(職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当すると判断されれば、執行役員、理事など、呼称は問いません)。

「課長級」であるか否かについては、まず名称や係の数、構成員の人数等で形式的に要件(ウ)に該当するか否かを判断します。その上で、形式的な要件に該当しない場合は、同一事業所において、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者(ただし、一番下の職階ではないこと)(エ)に該当するか否かを、実態に即して事業主が判断することとして差し支えありません。

なお、管理職(または係長級にある者)に占める女性労働者の割合が、令和7年4月時点と比較できない場合、他の取組事項での申請をご検討ください。

4-3 要綱別表の①女性管理職比率の改善は、管理職に占める女性労働者の割合が高くなっていれば、(2)係長級の欄の記載は不要ですか。
(管理職と係長級の数の合計で見るのではなく、管理職に占める割合が高くなっていれば、要件を満たしたと判断できるものとして取り扱ってよいか)

(答) 管理職の割合で条件を満たせば、係長級の欄の記載は不要です。
要綱別表では、管理職又は係長級いずれかの割合の改善を求めているため、両方の記載は必須ではなく、いずれか一方の改善が確認できれば要件を満たします。

4-4 要綱別表の①の女性の管理職比率の改善において、次の場合は対象外でしょうか。
申請日時点の管理職数 女性0名 男性1名 割合0%
R7年4月時点の管理数 女性0名 男性1名 割合0%
申請日時点の係長級数 女性7名 男性0名 割合100%
R7年4月時点の係長級数 女性5名 男性0名 割合100%

(答) 管理職及び係長級いずれも割合の改善が見られないため、要件別表①(女性の管理職比率)を満たしません。

4-5 要綱別表の①女性の管理職比率の人数は、一人でも増えればよいのですか。
また、男性管理職が退職したことで、女性比率が上昇した場合、対象になりますか。

(答) 比較の基準は人数ではなく比率であるため一人増えただけでも比率が上がれば、要件を満たします。また、管理職全体の人数の如何にかかわらず、申請時点で女性管理職比率が高くなっていれば、対象となります。

4-6 要綱別表の②非正規の正規化について、「正社員」、「非正社員」とは具体的にどういった者が該当するのでしょうか。また、「直近事業年度」とはいつのことをさすのでしょうか。

(答) 要綱別表の②非正規の正規化については、女性活躍推進法に基づく情報公表の定義に準拠しています。

具体的には、「正社員」とは、期間の定めなくフルタイム勤務する労働者が該当します。

「非正社員」とは、パートタイム・有期雇用労働者(1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者(正社員)に比べて短い労働者)及び有期雇用労働者(事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者)が該当します。

また、「直近事業年度」とは、本支援金の申請日の属する年度の前年度をさすものになります。なお、本支援金の申請日の属する年度の前年度がない場合、他の取組事項での申請をご検討ください。

4-7 要綱別表の②非正規の正規化について、短時間正社員は対象としてよいですか。

(答) 本支援金の申請要領では「女性活躍法に基づく情報公表の定義に準拠する」とされており、厚生労働省の見解では短時間正社員は正規雇用労働者区分に含まれると明記されています。このため、短時間正社員も、正規雇用とみなします。

※参考 女性活躍推進法に基づく「男女の賃金の差異」の公表等における解釈事項について(法第 20 条・省令第 19 条等関係)R4.9.15(R4.12.28 改訂)厚生労働省雇用環境・金当局雇用機会均等課

<2. 公表の区分(全労働者、正規雇用労働者、非正規雇用労働者)>

問4 「男女の賃金の差異」の公表区分である「正規雇用労働者」、「非正規雇用労働者」、「全労働者」の定義は何か。

○ 「正規雇用労働者」とは、直接雇用し、期間の定めがないフルタイム労働者をいう。給与形態等待遇の如何は問わない。(※)ただし、短時間正社員は正規雇用労働者区分に含める。

※例えば、給与形態が時給制である等、当該企業のいわゆる「正規雇用労働者」と待遇差がある場合でも、期間の定めがないフルタイム労働者であれば、「正規雇用労働者」に区分する。

掲載ページ:

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000989505.pdf>

4-8 要綱別表の②非正規の正規化について、支援金の申請日時点で転換労働者が退社している場合、転換対象者に含めてよいですか。

(答) 直近事業年度において、「正規転換の実績」を確認するもので、制度の目的は、企業内男女間格差の是正に繋がる取組を評価・支援することであり、申請時点での在籍状況に左右されるものではありません。

このため、申請日時点で退職している場合でも、申請対象期間内に正規転換の実績があれば、転換対象者として含めることができます。

4-9 要綱別表の②非正規の正規化について、派遣社員であった者を R7 年 9 月臨時職員として雇用(9 月～3 月の有期雇用で勤務時間と勤務日が職員と同じ)し、R8 年 4 月に無期雇用となりましたが、正規化の対象になりますか。

(答) より安定的な雇用への転換の促進が制度目的であり、本件のように派遣社員から臨時職員(有期雇用)を経て無期雇用となっていることは、その制度趣旨に合致するものと評価できます。

また、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」の認定制度での「多様なキャリアコース」の一例として、「非正社員から正社員への転換」が挙げられており、ここでの「非正社員」には派遣労働者を含む扱いがされています。

このため、本件は「非正規から正規への転換」として扱って差し支えありません。

4-10 要綱別表の②非正規の正規化について、パートが女性のみのため、一人でも正規化すると男性よりも上回るようになりますが、それで要件をみたくしますか。

(答) 要件を満たします。

4-11 要綱別表の②非正規の正規化について、労働時間を1時間延長した従業員は、対象になりますか。

(答) 1時間労働時間を延長したことで、フルタイム労働者になったのであれば対象になりますが、フルタイム労働でないのであれば、短時間労働者になり、対象になりません。

4-12 要綱別表の③短時間勤務制度について、「法令で定める義務の内容」及び「義務を上回る内容」とは具体的にどのようなものでしょうか。

(答) 原則として、育児・介護休業法第 23 条(所定労働時間の短縮措置等)を上回る内容で、従業員の短時間勤務制度を4月以降に導入・拡充した場合に該当することになります。

また、令和7年 10 月施行の改正育児・介護休業法では、第 23 条の3(三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置)により、3 歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対して、柔軟な働き方を実現するための措置を 5 つの措置のうち、2 つ以上選択して講じることが義務となりました。

この措置のなかに「短時間勤務制度」も含まれるため、上記の義務を果たすために小学校就学前までに対象を拡充した場合は、「義務を上回る内容」とは認められません。

例えば、令和8年4月に短時間勤務制度の対象年齢を小学校就学前から小学校3年生終了までに拡充したことも、義務を上回るといえます。

育児・介護休業法については、以下の厚生労働省ホームページをご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内(厚生労働省ホームページ)」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

4-13 要綱別表の③短時間勤務制度について、R8年4月以降、「法令で定める義務を上回る内容」で制度を導入・拡充とありますが、それ以前に法を上回る措置をした場合は、対象になりますか。
また、育児短時間勤務制度、介護短時間勤務制度のいずれも変更する必要がありますか。

(答) 令和8年4月より前に法を上回る内容で措置をしていたものは、対象になりません。

また、育児・介護休業法では、第23条を上回る内容ですので、育児、介護のいずれかの制度を変更すれば、対象となります。

4-14 要綱別表の③短時間勤務制度の法令を上回る拡充について、1日6時間に短縮する制度以外に30分を単位としてフレキシブルに短縮できる制度を追記することでも要件を満たしますか。
※(例) 労働者の希望や実状(6時間勤務にするほど短縮しなくても良い等)に応じて、例えば7時間半・7時間など30分単位での短縮を認める制度

(答) 厚生労働省告示(事業主が講ずべき措置等に関する指針)においては、1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を講じることが望ましいとされている一方、労働者の事情に応じた柔軟な対応が求められており、その他の措置も併せて実施することが望ましいとされています。30分単位で所定労働時間を短縮できる制度は、従業員の状況に応じた個別的かつ多様なニーズに対応できるものであり、「法令を上回る内容」と評価することが妥当です。

このケース(1日6時間の短時間勤務制度に加え、30分単位での労働時間短縮を柔軟に選択可能とする制度の導入)は、要件別表③「法令で定める義務を上回る内容での短時間勤務制度の導入・拡充」に該当すると認められます。

4-15 要綱別表の④女性活躍推進法に基づく情報公表について、各項目の具体的な考え方、算出方法はどのようなものでしょうか。

(答) 要綱別表の④女性活躍推進法に基づく情報公表における各項目の具体的な考え方、算出方法等については、以下の厚生労働省の資料を参照ください。

〈参考:状況把握、情報公表、認定基準等における解釈事項について〉

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000989505.pdf>

〈参考:女性活躍推進法に基づく「男女の賃金の差異」の公表等における解釈事項について〉

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000989506.pdf>

〈参考:女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について(解説資料)〉

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000970983.pdf>

4-16 要綱別表の④女性活躍推進法に基づく情報公表について、公表方法はどのようにしたらいいでしょうか。

(答) 女性活躍促進法に基づく情報公表については、以下の方法等により公表をお願いします。

・厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

・自社ホームページ

なお、自社ホームページによる公表を行う場合、「女性の活躍推進企業データベース」の公表内容に準拠していただきますようお願いいたします。

※ インターネット環境がないなど、上記方法による公表ができない場合や、公表方法についてご不明な点がございましたら、支援金事務局までご相談ください。

V 対象従業員に関することについて

5-1 栃木県内にある事業所に勤務していれば、勤務形態(在宅勤務)や居住地(県外居住)に関わらず対象従業員に該当するのでしょうか。

(答) 栃木県内にある事業所において、週の所定労働時間が20時間以上(雇用保険加入者)であれば、勤務形態や居住地に関わらず、対象従業員に該当します。ただし、令和8年度キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)の適用を受けた又は受ける見込みのある者は除きます。

なお、事業所の本店が栃木県内にあるが、県外にある事業所(支店、営業所など)で勤務する従業員は、対象になりません。

5-2 雇用保険に加入していない従業員は、対象従業員になりますか。

(答) 原則として雇用保険被保険者でなければなりません。ただし、昼間学生やダブルワーカーなどの理由で雇用保険に加入できない者は、対象従業員になります。確認のため別途資料の提出をお願いする場合があります。

5-3 シフト制のアルバイトなど、週の所定労働時間が20時間以上に満たない週がある場合は、対象従業員とならないのでしょうか。

(答) 雇用保険被保険者であり、労働条件通知書(又は雇用契約書)により、週の所定労働時間が20時間以上であることが確認できる場合などは、対象となります。
ただし、賃金台帳などから算定した週の労働時間が20時間より大幅に少ない場合、勤務実態等を確認させていただく場合があります。

5-4 次の方は、対象従業員となるのでしょうか。

①外国人労働者(技能実習生など) ②障害者 ③学生アルバイト(昼間学生は除く)
④家族従業員 ⑤管理監督者 ⑥役員 ⑦専従者

(答) ①～⑤は、雇用保険に加入し、雇用契約を締結しており、引上げ後の賃金で、1年間継続雇用することが見込まれる場合は、対象となります。⑥、⑦は対象外となります。

5-5 4月以降に入社した従業員の賃上げを行った場合、対象従業員になりますか。

(答) 比較対象月が、令和8年3月31日までの直近の賃金となります。よって、その時点で賃金の支払いがあった従業員でなければ、対象従業員となりません。

5-6 全従業員ではなく、一部の従業員でも対象となりますか。

(答) 5%以上の賃上げがされた従業員のみでの申請も対象となります。(上限20名分)

5-7 従業員が令和8年3月まで産休(育休)を取得しており、3月払いの賃金が支給されていなかった場合は、対象者になりますか。

対象となる場合は、いつの賃金と比較するのですか(直近でフルに支給されていたのが令和7年6月)。

(答) 支給要綱第4条には「令和8年3月31日までの直近支給額と比較して」とあるが、令和8年3月の賃金支給を必須要件とはしていません。
(=令和8年3月分の賃金が支給されていない点のみで、直ちに対象外とはならない)

比較対象とする賃金額は、遡って通常どおり賃金が支給された月の分とします。

5-8 賃上げした従業員が、育児短時間勤務制度を利用して短時間勤務になった場合、対象従業員としてよいですか。

(短時間勤務制度で設定した所定労働時間で割った額の時給換算が、5%賃上げになっていればよいですか。)

(答) 賃上げ後に従業員が育児短時間勤務になった場合でも、対象従業員とすることが可能です。

短縮後の所定労働時間に基づく時給換算で5%以上の賃上げが達成確認できていれば、制度趣旨(実質的な賃金の向上)を満たすものです。

5-9 4月に賃上げをした従業員が、申請時点では退社してしまっている場合、対象従業員とすることができますか。

(答) 申請時点で在籍していない退職者については、支給対象外です。

5-10 4月に賃上げをした従業員(栃木県内の事業所に所属していた)が、申請時点では県外の事業所に異動してしまっている場合は、対象労働者とすることができますか。

(答) 申請時点で、県内に従事していない従業員については、支給対象外です。

5-11 4月に賃上げした従業員が9月に役員となり雇用保険からも脱退しましたが、役員になった者(元労働者)は対象労働者としてよいですか。

(答) 申請時点で対象者が役員となっており、労働者として継続的な賃金支給の見込みがない(支給要件「1年間継続する見込み」を満たしていない)と判断できるため、対象外となります。

5-12 元々所定労働時間が週20時間以上あった従業員が、賃上げた月の翌月から契約により所定労働時間が週20時間を下回り、雇用保険も脱退した場合、本支援金の対象になりますか。

(答) 申請日までに所定労働時間が週20時間を下回り、雇用保険も脱退している場合、当該従業員は対象外となります。

5-13 外国人技能実習生(契約期間3年間)で、契約期間が1年以内の契約が終了する見込みの者は対象者になりますか。

なお、優良な実習実施者、監理団体に限定して延長の可能性はあります。

(答) 支給要件には「引き上げ後の賃金を1年間継続する見込み」があり、契約期間が1年以内に終了する場合は原則対象外です。

しかし、延長の可能性があり雇用継続が見込まれる(客観的に確認できる)場合は、制度趣旨である高水準の賃上げ率の維持・定着支援を実質的に満たすため、一律に排除せず、対象として差し支えありません。

ただし、延長可能性を確認できる書類(例:延長が明文化された規則や申出書など)の提出が必要です。

VI 申請書類に関することについて

6-1 法人の場合、履歴事項全部証明書の提出にあたり、有効期限はありますか。

(答) 申請時点で有効な書類を提出してください。(有効期限3カ月)

6-2 個人事業主の場合の提出書類に「確定申告(写し)」がありますが、令和8年に開業した個人事業主で、まだ確定申告をしていません。何を提出すればよいですか。

(答) 税務署に提出した開業届の写しを提出してください。

6-3 労働条件通知書(又は雇用契約書)及び賃金台帳で、具体的に何を確認するのでしょうか。

(答) 労働条件通知書(又は雇用契約書)では、申請のあった事業者には雇用されている事実、就業場所、契約期間、就業時間等を確認し、賃金台帳では、賃金の引上げ率が要件(5%以上)を満たしているか確認します。

なお、労働条件通知書(又は雇用契約書)で賃金の引上げ率が確認できる場合でも、賃金台帳の添付は必要となります。

6-4 労働条件通知書(又は雇用契約書)について、いつ時点のものを提出すればよいですか。

(答) 従業員に交付した直近の労働条件通知書(又は雇用契約書)の写しの提出をお願いします。

ただし、提出した労働条件通知書(又は雇用契約書)の記載内容が、申請内容(就業場所、契約期間、就業時間等)と異なる場合には、新たに労働条件通知書(又は雇用契約書)を作成し、従業員に交付して提出をお願いします。

なお、変更した労働条件のみを通知する書面等を別途作成している場合、当該書面の写しと直近の労働条件通知書(又は雇用契約書)の写しを提出いただければ問題ございません。

6-5 労働条件通知書(又は雇用契約書)について、雇入れ時のものを提出すればよいですか。

(答) 従業員に交付した直近の労働条件通知書(又は雇用契約書)の写しの提出をお願いしますが、雇入れ時のものしかない場合、雇用の現状(労働条件)を確認するため、雇入れ時の雇用契約書と併せて、労働条件を変更した部分(賃金、契約期間、就業時間、就業場所等)について従業員に交付した通知、辞令等の写しを提出してください。

6-6 提出した労働条件通知書(又は雇用契約書)の記載内容と申請内容を比べた時に、賃金のみが異なっている場合も、新たに労働条件通知書(又は雇用契約書)の作成・交付が必要でしょうか。

(答) 労働契約法第8条により、労働条件を変更する際には、労使の合意が必要とされていることや、労使間の紛争の未然防止のためにも、新たに労働条件通知書(又は雇用契約書)を作成することが望ましいですが、本支援金の申請内容(賃金)の確認に当たっては、別途提出いただく賃金台帳を使用しますので、上記質問に該当する場合、直近の労働条件通知書(又は雇用契約書)を提出いただければ問題ございません。

なお、変更した労働条件のみを通知する書面等の写しと、直近の労働条件通知書(又は雇用契約書)の写しを提出してください。

6-7 支給申請事業者の名称と、労働条件通知書(又は雇用契約書)に記載の事業者の名称が異なっても問題ないでしょうか。

(答) ・事業者名変更を行ったが、労働条件通知書(又は雇用契約書)を更新していない。
・事業継承等で事業者名が変更となった。
などにより、支給申請事業者の名称と、労働条件通知書(又は雇用契約書)に記載の事業者の名称が異なる場合、事業者名を変更したことが分かる追加資料の提出をお願いします。

6-8 労働条件通知書(又は雇用契約書)を作成していない場合、どうしたらいいでしょうか。

(答) 労働条件通知書(又は雇用契約書)といった名称の如何を問わず、雇用実態の確認ができる書類であれば、そちらを添付いただければ問題ありません。

労働条件通知書(又は雇用契約書)と同様の役割の書類もない場合は、新たに労働条件通知書(又は雇用契約書)を作成し、従業員に交付を行った後、作成した労働条件通知書(又は雇用契約書)の提出をお願いします。

〈参考:労働条件通知書の様式等(厚生労働省ホームページ)〉

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudoukijunkankei.html

6-9 有期の雇用者は毎年労働条件通知書を交付していますが、無期の雇用者は賃金改定の通知書のみ交付しています。提出書類はどうしたらよいですか。

(答) 有期、無期にかかわらず、賃金引上げ後に適用され、従業員に交付した労働条件通知書(又は雇用契約書)の写しの提出をお願いします。

なお、賃金のみを通知している場合、その通知書の写しと、直近の労働条件通知書等の写しが必要です。

6-10 入社時はフルタイム、その後、短時間勤務となりましたが、労働条件通知書等を交付していない者について、何を提出したらよいですか。

なお、賃上げ分は、賃金辞令を交付しています。

(答) 賃上げ時点での労働条件通知書等を作成し、従業員へ交付し、その写しを提出してください。

6-11 給与を、「毎月25日締め翌月15日支給(月給)」としている場合で、6月1日に5%以上の賃上げを実施した場合、賃金台帳の写しはどの期間分提出すればいいのでしょうか。

(答) 賃金台帳では、
・賃上げ前後で、5%以上の引上げが行われていること
・引上げ後の賃金が、1ヶ月以上の支払われていること
を確認するため、上記内容が確認できる分の賃金台帳の写しの提出をお願いします。

質問の場合ですと、6月15日支給分(4月26日～5月25日)、7月15日支給分(5月26～6月25日)、8月15日支給分(6月26日～7月25日)の賃金台帳の写しの提出をお願いします。

6-12 複数の賃金台帳間で賃上げ実施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書類の提出は必要でしょうか。

(答) 住民票の写し等(免許証の表面及び裏面の写しなど)、同一人物であることを証明する書類の提出をお願いします。

6-13 賃金台帳の代わりに給与一覧等を提出してもよいでしょうか。

(答) 賃金台帳は必ず提出が必要となります。
単に「賃金台帳」という名称を使用していないだけであって、賃金の計算期間、労働日数、労働時間数、時間外労働時間数、基本給(時間給)、各種手当、総支給額等、賃金台帳に記載すべきとされている資料がある場合は、当該資料の写しの提出でも問題ありません。

6-14 賃金台帳を作成していない場合、どうしたらいいでしょうか。

(答) 賃金の支払い実績に基づいた賃金台帳の作成をお願いします。賃金台帳には、賃金の計算期間、労働日数、労働時間数、時間外労働時間数、基本給(時間給)、各種手当、総支給額等の記載をお願いします。

記載がない場合や、提出いただいた賃金台帳で確認できない事項がある場合は、別途資料の提出をお願いする場合があります。

〈参考:労働条件通知書の様式等(厚生労働省ホームページ)〉

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudoukijunkankei.html

6-15 支援金振込先の口座情報が確認できる書類について、当座、ネットバンキング等のため通帳がない場合は、何を提出したらいいでしょうか。

(答) 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。

6-16 要綱別表の③短時間勤務制度の取組状況を明らかにする書類として就業規則の提出がありますが、労働基準監督署に届け出をしていません。労働基準監督署に届け出は必要ですか。

(答) 常時 10 人以上の従業員を使用する使用者は、労働基準法第 89 条の規定により、就業規則を作成し、労働基準監督署に届けなければなりません。
したがって、常時 10 人以上の従業員を使用する場合には、労働基準監督署への届け出が必要です。

なお、本支援金の申請書類として就業規則を提出する際は、次の全てを確認できる部分(ページ)を提出してください。

- ・作成した事業主の名称が確認できる部分
- ・所轄の労働基準監督署の受付印が確認できる部分
- ・短時間勤務制度の取組状況が確認できる部分

VII 申請手続きについて

7-1 インターネット申請の方法は、どのように申請すればよいでしょうか。

(答) 支援金専用ホームページ(<https://tochigi-chinage.pref.tochigi.lg.jp>)にアクセスして、フォームに必要事項を入力の上、支援金支給申請書(様式 1)および添付書類をアップロードして申請してください。

7-2 栃木県庁または支援金事務局に直接持参して支給申請することは可能ですか。

(答) 栃木県庁または支援金事務局に直接持参して、申請(提出)することは出来ません。
インターネット申請もしくは郵送にて申請してください。
また、郵送により申請する場合は、配達記録(書留、レターパック等)が確認できる方法にて支援金事務局まで送付ください。

7-3 支援金事務局に提出する申請書や添付書類の申請者の控えは必要ですか。また、郵送で提出した書類は返却されますか。

(答) 支援金事務局より問合せさせていただく場合がございますので、申請した書類の写しを事業所にお控えください。
支給申請書や添付書類の返却はできませんので、予めご了承ください。

また、郵送で申請する場合、貸金台帳や雇用契約書などの原本を提出しないようにしてください。提出された書類の返却はできませんので、必ず写しの提出をお願いします。

7-4 支給要件が整ってから申請期限はありますか。

(答) 令和 9 年 1 月 20 日を過ぎた場合、それ以降の申請は受付できません。
また、予算上限に達した場合、申請受付期限前に受付終了となりますので、予めご了承ください。

7-5 支給申請書はどこで入手できますか。紙での配布はありますか。

(答) 支給申請書は支援金専用ホームページ(<https://tochigi-chinage.pref.tochigi.lg.jp>)からダウンロードできます。紙での配布は行っておりませんので、ご了承ください。

Ⅷ その他

8-1 支援金の振込名義を教えてください。

(答) とちぎ賃上げ加速・定着支援金事務局でお振込みいたします。

8-2 9月に申請し、交付決定を受けたが、通知書を紛失したので再発行してもらえますか。

(答) 交付決定通知の再発行はできません。