

高島市中小企業者等賃上げ対策支援金Q & A（従業員に関すること（支援金の算定等））

番号	質問内容	回答
4. 従業員に関すること（支援金の算定）		
1	「従業員」とは？	以下のいずれにも該当する方です。 ①高島市内の事業所に恒常的に勤務する方 →勤務地が複数ある場合、当該従業員の主な勤務地が市内であること（合理的に判断できること） ②事業主または法人（申請者）が雇用し、雇用保険に加入している方を指します。 なお、期間の定めがある（1年未満）雇用契約であっても、期間終了後も引き続き雇用されることが見込まれる者は対象とします。 その場合、「雇用期間証明書」を添付していただきます。 ※雇用保険に加入していない日雇い労働者、事業専従者や役員等はこの支援金制度においては「従業員」に該当しません。
2	基本給の考え方を教えてください。	労働条件通知書、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によってきまって支給される給与を指します。また諸手当は除きます。 例：月給制なら月額給与。日給制なら1日あたり日額給与。 時給制なら時間あたりの時間給与。
3	定期昇給によって基本給が引きあがった場合、対象となりますか。	定期昇給において、基本給が引きあがった場合も、前月と比較し3.5%以上賃金が上がっている場合、対象となります。
4	アルバイトやパートは対象外なのですか。	アルバイトやパートであっても一定期間継続的に雇用をされていて、雇用保険被保険者であれば「従業員」に算入いただけます。
5	市外在住の従業員は対象ですか。	市内の事業所に勤務していれば、従業員の市内在住、市外在住の別は問いません。
6	従業員全員ではなく、一部従業員のみ等の引き上げ方でも対象となりますか。	従業員1名分から支援金の申請が可能となるため、事業所として対象となります。
7	対象期間中に複数回賃金上げを行った場合、複数回申請することは可能ですか。	同一事業者の申請は1回限りのため複数回の申請はできません。
8	対象期間中に月をまたいで段階的に引き上げを行った場合、対象となりますか。 例：令和7年10月と令和8年4月に2回賃上げを行い、トータルで3.5%以上賃金が上がっています。	対象となりません。対象期間中に賃上げ前月と比較して一度に3.5%以上賃金を引き上げることが必要です。
9	給与算定期間は月半ばからとなりますが、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です。 例：（賃上げ前）令和7年8月16日～令和7年9月15日 （賃上げ後）令和7年9月16日～令和7年10月15日／支払い10月31日	今回の賃上げ対象期間（R7.10.1～R8.9.30）に賃上げ後の給与算定期間が一部でも含まれていれば対象となります。（左記事例は対象）但し、賃上げ後の給与の支払いも1月以上含まれていることが必要です。
10	外国人労働者も、賃上げを行えば本事業の対象となりますか。	従業員の要件を満たし今後1年間、賃金を引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。ただし、技能実習生については制度の主旨から対象外となります。
11	なぜ、雇用保険に入っていないといけないのですか。	本制度の目的が「雇用の安定化を図る」「引上げ後の賃金水準を1年以上継続すること」であることから、恒常的な雇用を確認するものとして雇用保険加入を要件としています。
12	代表者や役員も従業員に該当しますか。	代表者や役員は従業員でなく、使用人（事業主側）となるため該当しません。
13	別世帯にいる子を従業員として雇用している場合、支援金の対象となる「従業員」に該当しますか。	専従者給与の対象として経費計上しておらず、「1」に該当すれば従業員に該当します。

高島市中小企業者等賃上げ対策支援金Q&A（従業員に関すること（支援金の算定等））

番号	質問内容	回答
14	複数の事業所、例えば市内の事業所と市外の事業所を行き来している従業員は、支援金の対象になりますか。	常時の勤務場所が市内事業所であることが条件となります。左記の例の場合、普段は市内事業所に勤務しているが出張でときどき市外事業所に行く程度であれば対象とします。
15	高島市に派遣されている社員は、支援金の対象になりますか。	派遣社員は、申請事業者が直接雇用していないため対象外となります。
16	時給を日勤、夜勤で2種類設けています（深夜割増等ではなく、どちらも基本給）。 日勤は3.5%以上賃上げを行いました、夜勤は賃上げを行っていません。 この場合に日勤、夜勤兼業の人は本支援金の対象となりますか。	日給・夜勤等のシフトがあり、それぞれで基本給の設定がある場合は、日勤の基本給、夜勤の基本給どちらも3.5%以上賃上げがされていれば対象となります。左記の場合、夜勤時給は引上げとなっていないことから対象外とします。
17	繁忙時と閑散時で異なる時給（基本給）を設定していますが対象となりますか。	労働条件通知書にて、繁忙期・閑散期それぞれの時給が記載されているようであれば、賃上げ前後の雇用条件通知書を添付いただき、両期とも3.5%以上の引き上げとなっていれば対象となります。
18	管理監督者の賃上げは支援金対象となりますか。	企業と雇用契約を締結している従業員であれば対象となります。
19	従業員が現在のパート（非正規雇用）から正社員（正規雇用）に雇用替えされたことにより賃金が上がった場合は対象となりますか。	単に正社員化となることにより賃金上がる場合には、事業所内での賃上げが行われたとはみなされないため対象となりません。
20	専従者は対象になりますか。	専従者は労働者ではないため対象外となります。
21	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ります。このため、賃上げ後1年間継続して支払われないこととなりますが、そのような場合はどうなりますか。	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。
22	今年から、企業年金の導入を検討中です。 事業者としては賃上げをしましたが、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、対象となりますか。	基本給が3.5%以上賃上げされているかで判断するため、手取りが変化しなかったとしても基本給が引上がっている場合、対象となります。