

No	質問	回答	カテゴリ	よくある質問掲載
1	賃上げの対象となる賃金は何かですか？	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。	制度概要について	よくある質問
2	対象となる基本給は、役職手当等の固定的な手当も含まれますか？	固定的な手当も含まれません。	制度概要について	よくある質問
3	賃上げ対象期間(2025(R7).1.1～2026(R8).12.31)に賃上げ後の賃金を支払えばよいのですか？	賃上げ対象期間に給与算定期間が含まれていれば、対象となります。 【対象の例】 給与算定期間:2024(R6).12.11～2025(R7).1.10(2025(R7).1月に支給) 2026(R8).11.11～2026(R8).12.10(12月に支給) 【対象外の例】 給与算定期間:2024(R6).12.1～2024(R6).12.31(2025(R7).1月に支給)	制度概要について	
4	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りますか？	原則として、自主退職の場合は返還不要、雇用主都合の場合は、返還を求め可能性があります。 2025年に賃金引上げを達成した従業員が、支援金申請までに退職した場合は対象になりません。	制度概要について	よくある質問
5	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3%以上となる場合は、対象になりますか？例えば、2024(R6).12.31時点で基本給20万円の従業員について、2025(R7).4.1に5千円上げ、2026(R8).8.1に千円上げた場合など	2026(R8).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、2026(R8).8.1賃上げ後の賃金を支給し、2025(R7).12.31時点と2026(R8).8.1時点の賃金を比較し、3%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、2025(R7).1.1よりも前や2026(R8).12.31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。	制度概要について	
6	医療法人や社会福祉法人、NPO法人等も対象となりますか？	中小企業等経営強化法第2条第1項第6号～第8号に定める法人や法人税法別表第二に該当する法人等についても対象となります。なお、宗教法人は対象となりません。 (例)事業協同組合、企業組合、医療法人、社会福祉法人、一般(公益)財団法人、一般(公益)社団法人等	制度概要について	よくある質問
7	複数事業所(店舗)を営んでいる場合、事業所(店舗)ごとに申請対象となりますか？	法人番号単位での申請とします。 複数事業所(店舗)をまとめて入力の上、申請してください。 法人番号を持たない個人事業主の場合も、複数事業所(店舗)をまとめて入力の上、申請してください。 ※一宮市外の事業所は対象外です。 なお、支給上限額は、法人番号または個人事業主単位で30万円です	制度概要について	よくある質問
8	みなし大企業は対象となりますか？	中小企業基本法第二条第一項の定義に合致すれば、対象となります。	制度概要について	
9	一宮市外に本社(本店)があり、一宮市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りますか？	一宮市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となります。 ※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	制度概要について	
10	本社(本店)が一宮市内にあり、事業所が一宮市外にある場合、一宮市外にある事業所も含めて申請できますか？	一宮市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。 本社(本店)勤務の方については賃上げのみ申請可能です。	制度概要について	
11	廃業予定の事業者は対象となりますか？	対象になりません。	制度概要について	
12	破産手続き中の事業者は対象となりますか？	対象になりません。	制度概要について	
13	大学生協同組合は「特定団体の構成員又は特定職域のみを対象とする福利厚生、相互救済等を主目的とする者」に該当し、対象外となりますか？	大学生協は「特定団体の構成員又は特定職域のみを対象とする福利厚生、相互救済等を主目的とする者」に該当しないと扱います。 上記規定に該当する場合は、各団体の実態を確認し、個別に判断します。 上記規定に該当すると考えられる団体例:マンションやビルの管理組合	制度概要について	
14	全従業員ではなく、一部の従業員でも対象になりますか？	3%以上の賃上げがされた従業員1名から申請できます。(最大10名分)	対象従業員について	よくある質問
15	役員は対象になりますか？	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。	対象従業員について	
16	管理監督者は対象となりますか？	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。	対象従業員について	
17	週所定労働時間20時間以上は、どのように確認するのですか？	雇用契約書、もしくは労働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。	対象従業員について	
18	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、対象となりますか？	単に正社員化となることにより賃金がかかる場合には、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、3%以上、賃金が上がっている場合は対象になります。	対象従業員について	
19	外国人労働者(技能実習生など)は対象となりますか？	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となります。 なお、週所定労働時間20時間以上であることが必要です。	対象従業員について	
20	障害者の従業員は対象となりますか？	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となります。 なお、週所定労働時間20時間以上であることが必要です。	対象従業員について	
21	障害者特別雇用の場合も対象となりますか？	障害者雇用の特別対象(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。	対象従業員について	
22	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、どちらの時給のみが3%以上の賃上げとなれば対象となりますか？	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	対象従業員について	
23	産休中や育休中の(または過去に取得していた)従業員は対象となりますか？	賃金台帳等で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。 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。 ・週り申請で、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。	対象従業員について	
24	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りますが、このために賃上げ1年間継続して支払われないこととなります。そういった場合はどうなりますか？	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。 雇用契約を締結しており、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。	対象従業員について	
25	歩合制の従業員は対象となりますか？	専従者は労働者ではないため、対象になりません。	対象従業員について	
26	専従者は対象となりますか？	専従者は労働者ではないため、対象になりません。	対象従業員について	
27	住所が一宮市外の従業員は対象となりますか？	一宮市内の事業所に勤務していれば、住所が一宮市外の従業員でも対象となります。	対象従業員について	
28	2025(R7)年4月1日以降に3%以上賃上げし、1か月分の支給も行ったが、申請開始までに従業員都合で退職した場合、当該従業員分も対象となりますか？	申請時点で従業員ではない方は対象になりません。	対象従業員について	
29	人材派遣会社を営んでいる。各企業に派遣している従業員について、派遣先ごとに申請すればよいのか。また、派遣先が一宮市外の事業所である従業員の場合は対象となるか。	法人番号単位での申請とします。 複数事業所(店舗)をまとめて入力の上、申請してください。 派遣先ごとの申請ではなく、派遣元企業でまとめて申請をしてください。 また、派遣先が一宮市外の事業所である従業員については対象となりません。	対象従業員について	
30	一宮市以外の賃上げに関する補助制度との重複支給の制限はあるか？	「一宮市賃上げ促進支援金」は、国の物価高騰対応重点支援地方創生臨時交付金を活用しているため、国の交付金との重複支給と判断される場合は支給対象外となります。 他の補助制度において「一宮市賃上げ促進支援金」を重複の対象とするかは、所管する官庁へお問い合わせください。	他の助成金等との重複について	よくある質問
31	中小企業向け「賃上げ促進税制」を利用している場合、対象となりますか？	賃上げ促進税制を利用していることのみをもって、一宮市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けますようお願いいたします。	他の助成金等との重複について	よくある質問
32	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、申請は可能ですか？	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。	他の助成金等との重複について	
33	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いますか？	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。	他の助成金等との重複について	
34	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 ●賃金台帳等(賃上げ月とその前月の基本給を比較します。) ●通帳の写し などを提出していただく予定です。	申請手続きについて	よくある質問
35	ネットバンキング等のため、通帳の写しがない場合は、どうすればよいですか？	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	申請手続きについて	
36	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)はできますか？	そ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。	申請手続きについて	
37	申請受付期間中に複数回申請することはできますか？	申請上限人数(10人)に達するまで、複数回申請いただけます。	申請手続きについて	よくある質問

38	提出をする雇用契約書または労働条件通知書にはどのような項目の記載があればよいですか？	①支給対象従業員の氏名 ②申請のあった事業所に雇用されている事実 ③勤務地 ④正規雇用労働者、非正規雇用労働者の別 ⑤非正規雇用労働者である場合は、週所定労働時間が20時間以上であるか	申請手続きについて	よくある質問
39	2024.6月に行われた診療報酬、介護報酬及び障害福祉サービス等報酬改定において、従業員の処遇改善に係る評価が新設されている。これによって賃上げを行った場合も本支援金の賃上げとして申請可能か。	診療報酬、介護報酬及び障害福祉サービス等報酬の2024.6月、2026.6月改定においては、処遇改善分を含む改定となっているため、本支援金を活用する場合には、賃上げのすみ分けが明確に区別できる場合のみ支給対象になります。その他の処遇改善加算や各種助成金等、国・県から受給している場合、同様の取り扱いとなる可能性があります。	他の助成金等との重複について	よくある質問
40	申請を行わなかった(忘れていた)場合はどうなるか。	本支援金は、支給上限として6億円に達し次第終了となります。上限に達しない場合でも、2026年1月31日で受け付け終了となり、それ以降の申請は受付できませんので、予め承知ください。	制度概要について	
41	賃金の比較対象月が最低賃金以下の場合には、どのような取扱いとなるか。	賃金の比較対象月が最低賃金以下の場合、令和7年10月18日最低賃金(1,140円)を遵守し、かつ賃上げ対象期間(R8.1月～R8.12月)において3%以上の引上げが行われている場合には支給対象となります。	制度概要について	
42	「過去5年間に重大な法令違反等がないこと」について、労災で是正勧告を受けたが該当となるか。	重大な法令違反の定義は誓約書に記載の以下のとおりです。 (下記に該当しなければ該当しません) 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の法令違反等に該当しません。	制度概要について	
43	支援金受給後、業績悪化等の理由で賃金を引き下げた場合はどうなるか。	賃金引上げ後1年以内に賃金の引き下げを行う場合には、支給要件に反するため返還を求めるとなります。(業績悪化による賃金の引き下げは認められません)	制度概要について	よくある質問
44	事業継承のタイミングで賃上げを行った場合も対象になるか。	事業継承に伴い、賃上げ月と比較月で事業主(給与支払者)が異なる場合でも、対象労働者が継続して同事業所に就業しており、事業継承後に3%以上の賃上げを実施している場合は、対象従業員に係る支援金については支給対象となります。 追加書類として事業継承したことが確認できる書類(開業届など)を御提出ください。	制度概要について	
45	本支援金は所得税の課税対象になるか。	所得税の取扱いについては回答いたしかねるため、所轄の税務署に確認してください。	制度概要について	
46	「運営費の大半を市から得ている法人等」とは具体的にどのような法人等となるか。	県のほか、市から人件費を含む運営費補助を受けている法人等は、公的機関からの支援が重複することから対象外となる場合もあります。	制度概要について	
47	宗教法人(寺)は対象となるか。	宗教法人及び宗教団体が対象外となります。 そのほか、法人格のない任意団体、政治団体なども対象外となります。	制度概要について	
48	労働条件通知書、または雇用契約書に所定労働時間を明記しておらず、週20時間以上である証跡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。	申請手続きについて	
49	賃金台帳の代わりに、〇〇を提出してもいいか。	原則、賃金台帳の添付をお願いいたします。 賃金台帳で確認できない事項等がある場合に限り別途追加で書類を提出していただけます。 給与支払書(従業員への給与の変更通知)などは賃金台帳と認められませんのでご注意ください。 労働条件通知書または雇用契約書では、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、労働条件通知書また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。	申請手続きについて	
50	雇用契約書(または労働条件通知書)および賃金台帳では具体的に何を確認するのか。	労働条件通知書または雇用契約書では、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、労働条件通知書また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。	申請手続きについて	
51	申請事業者の名称と、雇用契約書に記載の事業者の名称が異なる場合、追加の書類提出が必要となるか。 (例) ・社名変更を行ったものの旧社名時代のまま雇用契約書を更新していない ・本店がまとめて申請をする際に、雇用契約書に記載の事業者名が支店名になっている	社名変更等により、申請事業者名と添付書類に記載されている事業者名が異なる場合については、必要に応じて、履歴事項全部証明書等の追加の書類提出が必要となる場合があります。	申請手続きについて	
52	提出する書類に、押印は必要となるか。	①雇用契約書、労働条件通知書兼雇用契約書は、会社側の押印と、従業員側の「押印又はサイン」が必要です。 ②労働条件通知書は、 ・本支援金の審査上は、従業員側・企業側の押印は必要としていません。 ・労働条件通知書に押印がないことへの法務上の見解は、貴事業所内でのご確認をお願いいたします。 ③賃金台帳は、押印の必要はございません。 ④紙媒体の提出による申請の場合、申請書は、押印の必要はありません。	申請手続きについて	
53	雇用契約書/労働条件通知書の代わりに、〇〇を提出しても問題ないか。	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。 (書類名での判断はいたしませんので、「雇用条件通知書」「労働条件通知書」「雇用通知書」など名称が変わっても、同様に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。)	申請手続きについて	
54	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提出を必要とするのか。	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を提出をお願いします。	申請手続きについて	よくある質問
55	必要書類の「労働条件通知書の写し」又は「雇用契約書の写し」とは、いつ時点で取り交わしたものが必要か。	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を提出をお願いします。	申請手続きについて	
56	社名変更等により履歴事項全部証明書の提出が必要な際、有効期限はあるか。	申請時点で有効な書類を提出をお願いします。(有効期限3か月)	申請手続きについて	
57	支援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4週間から5週間程度での支給を予定しています。 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時期などにおいては、さらに時間を要する場合がありますので、予め御了承ください。	申請手続きについて	
58	振込先の指定はあるか。	申請した法人又は個人事業主と同じ名義の口座に限らせていただきます。	申請手続きについて	よくある質問
59	支援金の振込名義を教えてください	決定次第お知らせします。	申請手続きについて	
60	雇用契約書などの書類を添付する際のファイル・拡張子には制限があるか。	決定次第お知らせします。	申請手続きについて	
61	賃金台帳・労働条件通知書・雇用契約書はどんな様式であればよいか。	サンプルとして厚生労働省の様式がございますので、ご参照ください。 ※その他、事業者にて作成しているフォーマットでも申請が可能です。 遷移先:厚生労働省 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudoukijunkankei.html	申請手続きについて	
62	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。	申請手続きについて	
63	市外企業から市内営業所への出向社員の場合、申込サイトの事業者名と、賃金台帳や労働条件通知書に記載の支払者や契約事業者が異なる。追加で提出が必要となる書類はあるか。	出向契約書等の提出をお願いします。	申請手続きについて	
64	時給で支払う従業員について、比較対象となる前月の所定労働日数と、賃金の引き上げを行った月の所定労働日数が異なる場合には、賃金の算出方法はどのように計算するのか。	時給で3%以上上がっている必要があります。	申請手続きについて	よくある質問
65	新たな手当の新設は対象となるか。	基本給に当たる賃金の賃上げを対象としますので、手当てによる増額は対象としません。	申請手続きについて	
66	繁忙時と閑散時で異なる時給を設定しているが対象となるか。また、別途必要な証明書類はあるか。	雇用条件通知書にて、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、1時間当たり3%以上の引き上げとなっていれば対象となります。なお、雇用条件通知書に賃金の記載がない場合には、それぞれの期間で1時間当たり3%以上の引き上げとなっていることが確認できる書類を追加提出いただけます。	対象従業員について	
67	非正規雇用労働者の要件について詳しく教えてください。	雇用保険の加入の有無にかかわらず、 ①労働条件通知書又は雇用契約書に記載の、週の所定労働時間が20時間以上であること(直近の勤怠やシフト的に、20時間以上の実働時間が無くても、週所定労働時間が20時間以上の記載が添付書類等であれば対象) ②今後1年間賃金を引き下げることなく、かつ週所定労働時間20時間以上の条件で契約更新されること両条件を満たせば、原則として対象の従業員となります。	対象従業員について	
68	農業に従事しているが、季節的に4か月以上の雇用をしている場合対象になるのか。	引上げ後に1年以上継続して雇用する見込みが無ければ対象外となります。	対象従業員について	
69	業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。	対象従業員について	