

呉市中小企業等賃上げ応援奨励金 Q & A

令和 8 年 9 月 1 4 日更新

○給付対象

Q 1 対象となる事業者について教えてください。

中小企業基本法第 2 条第 1 項に規定されている中小企業者(個人事業主を含む)、または、常時雇用する従業員の数が 1 0 0 人以下の特定非営利活動法人、法人税法第 2 条第 6 号に規定されている益法人等(別表第二)、同条第 7 号に規定されている協同組合等(別表第三)です。

ただし、上記要件を満たしている場合であっても、Q 3 の除外規定に該当する場合は対象外です。

Q 2 対象となる中小企業基本法第 2 条第 1 項に規定する中小企業とは？

以下の要件を満たす事業者が対象となります。

業種	中小企業者		小規模企業者
	資本金の額又は出資の総額	常時使用する従業員の数	常時使用する従業員の数
①製造業、建設業、運輸業 その他の業種(②～④を除く)	3億円以下	300人以下	20人以下
②卸売業	1億円以下	100人以下	5人以下
③サービス業	5,000万円以下	100人以下	5人以下
④小売業	5,000万円以下	50人以下	5人以下

【出展：中小企業庁 HP『中小企業の定義に関するよくある質問』】

Q 3 対象となる法人税法第 2 条第 6 号に規定されている公益法人、等同条第 7 号に規定されている協同組合とは？

別表第二及び別表第三に規定されている法人等で、以下のいずれかに該当する者を除きます。

- 同窓会、同好会その他の構成員相互の交流、交歓、意見交換等を主な目的とする公益法人等
- 互助会、共済会その他の構成員の福利厚生、相互救済等を主な目的とする公益法人等
- 後援会その他の特定の個人又は団体の支援を主な目的とする公益法人等
- 国、地方公共団体その他の公共団体から資本金、基本金等の 4 分の 1 以上の出資、出捐等を受け、又は継続的な財政的援助若しくは人的援助を受けている者

Q 4 複数店舗を営営している場合、店舗ごとに対象となりますか。

法人単位での申請となりますので、市内に複数店舗を営営していても申請は1法人につき1回限りです。

ただし、法人の代表者が個人事業主としても事業を行っている場合は、法人・個人事業主別々で申請が可能です。

Q 5 本社・本店が市外にあり、営業所が市内にある場合、給付の対象者となりますか。

市内の営業所にお勤めの方のみ、給付対象者となります。

Q 6 個人事業主として賃上げを行った後、法人成りした場合の申請方法を教えてください。

申請をする際、以下の書類の提出が別途必要となります。

- 個人事業主として、賃上げを行ったことがわかる資料
- 個人事業主から法人成りされたことがわかる資料
- 当該法人で対象従業員が従事していることがわかる資料

※個人事業主の間に申請いただいても、変更届等の提出が必要となるため、法人成りされてからの申請を推奨します。

Q 7 創業間もない法人（個人事業主）も交付対象となりますか

創業間もない法人であっても、要件等を満たしていれば給付対象となり得ます。

Q 8 奨励金を受け取れる上限人数はありますか？

1事業者当たり最大10人分です。1回限りの申請・給付となります。

Q 9 給付対象となる従業員とは？

対象となる法人や個人事業主に雇用されている「正規従業員（正規雇用労働者）」及び「非正規従業員（正規雇用労働者以外の労働者）」で、賃上げ対象期間内に定められた賃上げ率以上に賃上げを実施した従業員です。

■正規従業員（正規雇用労働者）

期間の定めのない契約により雇用され、雇用保険に加入している者

■非正規従業員（正規雇用労働者以外の労働者）

「正規従業員」以外の者で、雇用保険に加入している者

※対象外となる者

役員・個人事業主本人は対象外です。

賃金台帳にて賃上げ前後の給与支払実績（賃上げ前後の賃金台帳が用意できるか）を確認するため、現在産休中・育休中で、給与支払実績がない場合は対象外です。

《賃上げ率及び賃上げ対象期間》

	正規従業員 (正規雇用労働者)	非正規従業員 (正規雇用労働者以外の労働者)
対象賃金	基本給	時給, 日給, 週給, 月給, 年俸
賃上げ率	2. 5 %以上	7 %以上
賃上げ対象期間	令和8年1月1日～令和8年12月31日	

Q10 市外在住の従業員は対象となりますか？

市外在住の従業員であっても、市内の事業所にお勤めの方は対象となります。

Q11 外国人労働者(特定技能や技能実習生など)も対象となりますか。

要件に該当している場合は対象となります。

Q12 交付申請時点において、既に退職している者は対象となりますか。

対象外です。

なお、奨励金給付後の従業員の退職については、当該従業員分の奨励金の返還を求める場合がありますので、別途ご相談ください。

Q13 奨励金の対象となる従業員以外の賃金も引き上げる必要がありますか。

奨励金を申請する従業員以外の賃金引上げ状況について、書類等を提出する必要はありませんが、同様の労働条件の従業員は同様の賃金引上げが行われるものと想定しています。

○対象賃金

Q14 比較する基本給等の考え方を教えてください。

実際に支払われる賃金から、次の手当等を除いたものとなります。

- 出産祝い金など、臨時的に支払われるもの
- 賞与など、1 か月を超える期間ごとに支払われる手当
- 所定外給与（時間外勤務手当、休日出勤手当、深夜勤務手当など）
- 通勤手当、扶養手当など

Q15 定額の手当（役職手当など）は、賃上げの対象となりますか。

対象外です。基本給のみが賃上げの要件です。

Q16 基本給には、定期昇給も含まれますか。

定期昇給も含みます。

Q17 最低賃金の改定に合わせた賃金の引き上げは、対象となりますか

対象となります。

ただし、最低賃金改定前に賃金の引き上げを行った場合で、最低賃金改定後の最低賃金に満たない場合は対象外となります。

Q18 正規従業員は、支払方法が時間給や日給であっても対象となりますか。

対象です。給与の支払方法で区別はしません。

Q19 繁忙期や平常時などで異なる時給を設定している場合、対象となりますか。

（例）平常時：時給 1,500 円 繁忙期（GW、お盆、年末年始）：時給 2,000 円

本奨励金の基本要件として、非正規従業員（時給）の場合は、7 %以上の賃上げを実施することを要件としています。この場合、対象従業員の最も低い時給（基本的な賃金）が比較対象です。

また、時間帯や曜日によって時給が異なる場合についても、低い額が比較対象となります。

Q20 「非正規従業員」から「正規従業員」への転換で、賃上げ率を満たした場合は対象となりますか。

対象となりません。

従業員の雇用形態が変更されるものであり、賃上げではないため対象外となります。国の「キャリアアップ助成金（正社員化コース）」をご活用ください。

Q21 対象賃金に処遇改善加算やベースアップ評価料は含まれますか。

処遇改善加算やベースアップ評価料など、国等から賃上げを目的として給付された給付金を原資に引き上げた賃金は、本制度における賃上げの金額計算からは除くこととなります。

そのため、処遇改善加算やベースアップ評価料を除き、本制度に定める賃上げ率以上に賃上げをした場合に、本奨励金の給付対象となります。

〈計算例〉正規従業員の賃上げ

令和7年12月31日時点の基本給 20万円

↓

令和8年9月1日時点の基本給 26万円

- 賃上げ6万円の内訳【処遇改善加算5万円、独自の賃上げ1万円】
⇒独自の賃上げが令和7年12月31日時点の基本給×2.5%（5千円）を超過しているため、本奨励金の対象となります。

申請書類の労働条件通知書（または雇用契約書）の写し、賃金台帳等を確認して、対象賃金である基本給に含まれているかどうかを判断します。

申請が可能かどうかお悩みの際は、事前にご相談ください。

○基本要件

Q22 いつまでに要件を満たす必要がありますか。

基本要件及び上乗せ要件ともに、奨励金の申請期間が終わるまで（令和8年12月28日）に要件を満たす必要があります。

Q23 全てのセミナーに参加しないといけませんか。

市が主催する全6回のセミナー、又は市が認めたセミナーのうち、いずれか1つを受講したら要件に該当します。そのため、既にシンポジウムに参加している場合は、セミナーへの参加は不要ですが、シンポジウム及び全セミナーに参加いただくことも可能です。

詳しくは本市HPをご確認ください。

URL：<https://www.city.kure.lg.jp/soshiki/40/kure-aisinnpoziumu-semina09.html>

Q24 シンポジウムやセミナーの参加者は従業員であれば誰でもいいのですか。

会社の従業員であれば、どなたでも参加可能ですが、原則、賃上げの対象とする従業員であり、かつ社内のA I活用を推進できる従業員を参加させることが望ましいです。

ただし、役員等の参加により、A I化が著しく進むといった特別な事情がある場合は役員等の参加でも給付要件を満たすことが可能です。

またセミナーチラシにおいて、対象とする業種やターゲット層を掲載していますので、参考にしてください。

○上乗せ要件

Q25 上乗せ要件はいつまでに要件を満たす必要がありますか。

基本要件及び上乗せ要件ともに、奨励金の申請期間が終わるまで（令和8年12月28日）に要件を満たす必要があります。

【上乗せ要件（いずれかに該当）】

- ア 公的機関等が実施する、A I導入等の生産性向上に係る研修を受講すること
- イ 「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイトにおいて宣言を公表すること
- ウ 女性・若者活躍に関する国・県の認定を取得すること

Q26 アの公的機関等が実施するA I導入等の生産性向上に係る研修とは、具体的にどのような研修ですか。

下記に記載している研修を想定しています。奨励金の申請期間が終わるまで（令和8年12月28日）に上記研修を受講し、受講後に各機関等が発行する研修受講証明書や修了証等、受講したことが分かる書類を提出してください。

なお、対象とする研修の情報については、随時情報を更新する予定です。

【想定している研修】

中小企業大学校広島校（WEB校含む）、公益財団法人ひろしま産業振興機構、広島テクノプラザ、広島県、本市が実施するA I導入等の生産性向上に係る、概ね10時間以上の研修（別添）を想定しています。

Q27 アの研修の参加者は、従業員であれば誰でもいいのですか

会社の従業員であれば、どなたでも参加可能ですが、原則、賃上げの対象とする従業員であり、かつ社内のA I活用を推進できる従業員を参加させることが望ましいです。

ただし、役員等の参加により、A I化が著しく進むといった特別な事情がある場合は役員等の参加でも給付要件を満たすことが可能です。

Q28 イの「パートナーシップ構築宣言」とは、どのような宣言ですか。

事業者が、サプライチェーン全体の付加価値向上、大企業と中小企業の共存共栄を目指し「発注者」側の立場から、「代表権のある者の名前」で宣言するものです。
詳細については、「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト
(<https://www.biz-partnership.jp/>) をご確認ください。

Q29 イのパートナーシップ構築宣言は、いつまでに宣言する必要がありますか？

奨励金の申請期間が終わるまで（令和8年12月28日）に、「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイトにおいて宣言を公表してください。

なお、申請時において、当該ポータルサイト内で企業名が公表されていない場合は、登録手続き後に当該サイトの事務局から送られる受付完了メール（パートナーシップ構築宣言を申請していることが分かる書類）等を提出いただく必要があります。

Q30 自社は、イのパートナーシップ構築宣言を既に宣言していますが、上乗せ要件の対象となりますか。

奨励金の申請期間以前から、パートナーシップ構築宣言を宣言している事業者も対象となります。

Q31 ウの女性・若者活躍に関する国・県の認定の取得とありますが、どのような認定が対象となりますか。

下記に記載している認定制度等を想定しています。その他の認定制度等については、別途ご相談ください。

なお、申請時において、国や県のホームページ上で企業名が確認できない場合は、認定日や登録日が分かる書類（奨励金の申請期間内のものが対象）を提出していただく必要があります。

【想定する認定制度・登録制度】

○国の認定制度

くるみん(子育て支援)、えるぼし(女性活躍推進)、ユースエール(若者育成) 等

○県の登録制度

仕事と家庭の両立支援企業登録制度、イクボス同盟ひろしま 等

Q32 自社は、ウのくるみん認定を既に取得していますが、上乗せ要件の対象となりますか。

奨励金の申請期間以前から、国・県の認定制度や登録制度を取得している事業者も対象となります。

○申請関係

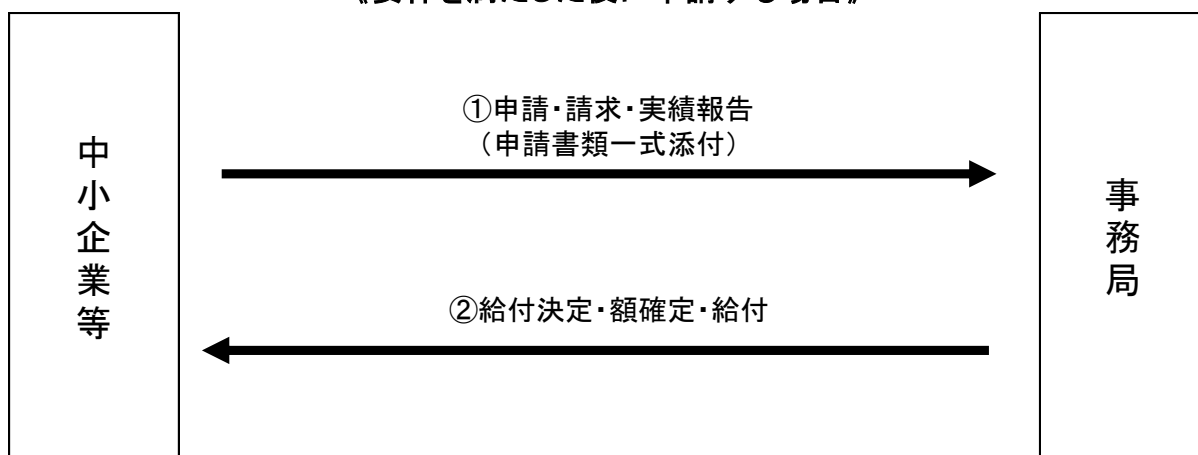
Q33 申請時点において、基本要件及び上乗せ要件を達成していなくても申請可能ですか。

申請時点において、基本要件や上乗せ要件を達成する見込みがある事業者については、申請可能（申請書類は本市HPを参照）です。

しかしながら、要件を満たす前に申請する事業者については、後日提出する書類がある等、負担を強いることとなるため、要件達成後に申請することを推奨しています。

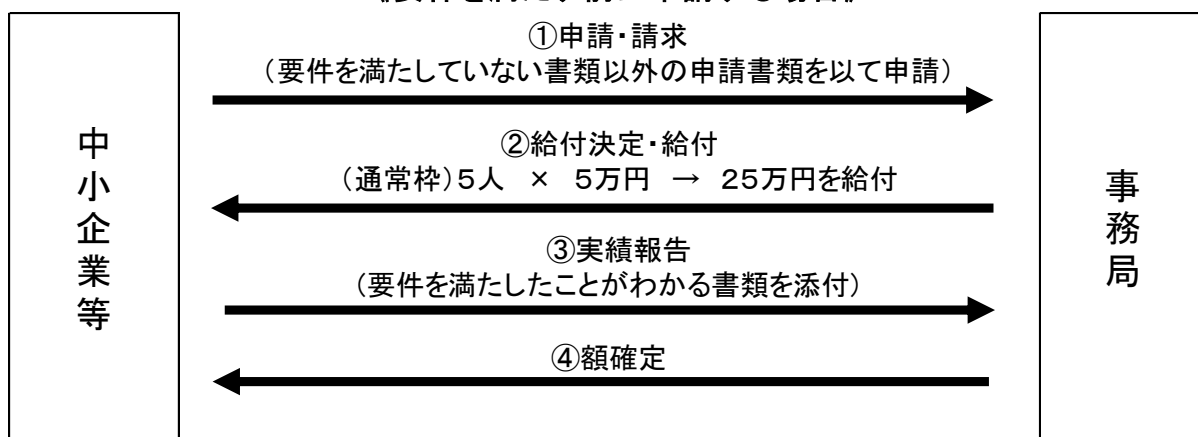
【申請フロー】

《要件を満たした後に申請する場合》



※本制度は、要件を満たす前に申請、給付が可能です

《要件を満たす前に申請する場合》



Q34 提出書類のうち、従業員数の分かる書類とはどのような書類ですか。

資本金が中小企業の要件以下の場合は、HPでも可とします。

資本金が中小企業の要件を超える場合は、原則雇用保険加入者数が分かる資料を提出してください。

Q35 労働条件通知書（又は雇用契約書）及び賃金台帳では、具体的に何を確認しますか。

労働条件通知書又は雇用契約書では、申請のあった法人（個人事業主）に雇用されている事実、基本給単位、社会保険等への加入状況等を確認します。

賃金台帳では、賃上げ前後の基本給や雇用保険料等の控除を確認しています。
※雇用契約書又は労働条件通知書で賃上げ前後の基本給等が分かる場合であっても、賃金台帳の提出は必要です。

Q36 賃金台帳の写しは必ず必要ですか。

必要です。

※賃金台帳は、法律によって作成と保存が義務付けられています。

Q37 雇用保険加入証明書等の雇用保険に加入していることが分かる書類とは、どのような書類ですか。

雇用保険被保険者証（写）、雇用保険者資格取得等確認通知書（写）、事業所別被保険者台帳等を想定しています。給付対象となる従業員のみ提出してください。

Q38 従業員の氏名の変更に伴い、賃上げ率算定表と雇用契約書（労働条件通知書）の氏名が異なっても問題ありませんか。

申請を妨げるものではありませんが、現在の氏名が確認できる資料も提出してください。

Q39 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っても問題ありませんか。

（例）

○雇用契約書の社名が、旧社名のままで更新できていない。

○雇用契約書には、勤務場所である支店名が記載されているが、申請は本店が
まとめて申請するため、名称が異なっている。 等

申請を妨げるものではありませんが、社名変更等や本店、支店の確認のため、証拠書類として履歴事項全部証明書等の追加書類を提出してください。

Q40 対象期間内に複数回の賃上げを行うことで賃上げ率を満たした場合は対象となりますか。

対象となります。

ただし、複数回の賃上げを行った根拠書類（賃金台帳等の写し）が必要です。

Q41 申請書兼請求書兼実績報告書【様式第1号】の口座情報について、法人は代表者の口座情報を入力してもよいですか。

奨励金の給付は申請者（事業所）に対して行いますので、事業所の口座情報を入力してください。

なお、個人事業主の場合は、代表者の口座情報を入力してください。

○その他

Q42 国の「業務改善助成金」や「キャリアアップ助成金」との併給は可能ですか。

併給可

○国「業務改善助成金」

一定率の賃上げを要件という点は共通していますが、補助対象は設備導入費用である点異なるため、併給可能です。

○国「キャリアアップ助成金（正社員化コース）」

同助成金コースは、非正規から正規への転換による該当従業員の待遇改善を目的にしており、本奨励金とは制度内容異なるため、併給可能です。

併給不可

○国「キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）」

同助成金コースは、有期雇用労働者の賃金規定を増額した場合に受給可能となり、本奨励金と同様の内容であるため、併給はできません。

Q43 奨励金の給付後、基本要件や上乗せ要件を満たさなかった場合の手続きは？

万が一、要件を満たすことができなくなった場合は、奨励金を返還していただく可能性があります。

よって、当該状況が見込まれる場合には、必ず事前にご相談ください。

Q44 奨励金を給付後、賃金を引き下げることとなった場合、返還等の義務が生じますか。

虚偽やその他不正な申請により奨励金の給付を受けたことなどが確認され、本市が不適切と認めたときは、当該奨励金に係る給付の決定を取り消し、既に給付した奨励金の返還を求めます。

また、状況によっては、給付事業者の事業者名、申請内容等の情報を公表することがあります。

よって、当該状況が見込まれる場合には、事前にご相談ください。