

◆ 共通① (事業所内最低賃金引上関連以外)

Q1 補助対象要件を詳しく。

A 事業所内最低賃金が1,050円以下であり、その最低賃金を令和6年2月14日までに33円以上引上げ、就業規則等に引上げ後の賃金額を事業所で使用する労働者の最低賃金とすることを定めている、又はその計画(予定)がある場合は、補助対象事業者となります。ただし、以下の点についてはご注意ください。

- ・引上げ前の事業所内最低賃金が島根県最低賃金を上回っている必要があります。
- ・引上げ時期は令和4年4月1日まで遡ることが可能です。
(島根県最低賃金：R4.4.1時点824円、R4.10.5～R5.10.5：857円、R5.10.6～904円※特定(産業別)最低賃金については、Q19をご確認ください。)
- ・全ての労働者の賃金を新たに引き上げる事業所内最低賃金以上まで引上げる必要があります。(最低賃金法第7条の減額特例許可を受けた者は除くことができます)

Q2 本補助金における「常時雇用する労働者」とは、どのような労働者か。

A 本補助金における「常時雇用する労働者」とは、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。

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「常時使用する労働者」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期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者
- 四 試の使用期間中の者

Q3 本社は県外にあるが、県内に事業所がある中小企業等である場合は、補助対象者となるか。

A 「しまねいきいき職場宣言」の対象企業（事業所）は、「県内に本店、支店、支社、営業所等が所在し、県内において事業活動を行う常時雇用労働者を有する企業（事業所）」であるため、本社が県外であっても、上述のとおり、県内に本店、支店、支社、営業所等が所在し、県内において事業活動を行う常時雇用労働者を有する企業（事業所）であれば対象となります。

Q4 同一の中小企業等で複数の事業所の申請は可能か。

A 可能です。当補助金は事業所毎での申請を可能としているため、補助上限額も事業所毎に120万円で申請が可能です。ただし、事業所内の最低賃金の引上げも事業所毎に行う必要があります。

Q5 「しまねいきいき職場宣言」とは何か。

A 県内において、地域・職域を挙げた魅力ある職場づくり推進の気運を醸成するため、島根県では平成31（2019）年度から「しまねいきいき職場宣言」を行う企業等を募集することとしました。

各社それぞれの立場で取り組める、魅力ある職場づくりの取り組みを「宣言」していただくとともに、県ホームページ等で宣言企業を公表します。

事業の内容や提出書類等については、島根県雇用政策課のホームページに掲載しています。

（島根県雇用政策課ホームページ）

http://www.pref.shimane.lg.jp/industry/employ/rodo_hukusi/ikiiki/ikiiki_syokubasengen.html

Q6 「業務改善助成金」の助成対象者は、本補助金の対象外とあるが、業務改善助成金とは？

A 業務改善助成金は、事業場内の最も賃金が低い者の賃金額（島根県最低賃金額との差額が30円以内の者に限る（注）R5.4.1～【事業場規模50人未満のみ】島根県最低賃金額との差額が50円以内、R5.8.31～島根県最低賃金額との差額が50円以内）を一定程度引上げ、設備投資などを行った場合に、その一部を助成するものです。

島根県最低賃金額は毎年10月に改定していること（特定（産業別）最低賃金の産業は除く）、当業務改善助成金についても随時改正されていることから、以下のとおり改訂時期等によって当助成金の対象者は異なりますのでご注意ください。

①R4.4.1～R4.10.4まで

- ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内（824～854円）
- ・事業場規模100人以下

②R4.10.5～R4.12.11まで

- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が 30 円以内 (857~887 円)
- ・ 事業場規模 100 人以下
- ③R 4.12.12~R 5.3.31 まで
 - ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が 30 円以内 (857~887 円)
 - ・ (事業場規模の要件 なし)
- ④R 5.4.1~R 5.8.30 まで
 - ・ **【事業場規模 50 人未満】**
事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が 50 円以内 (857~907 円)
 - ・ **【事業場規模 50 人以上】**
事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が 30 円以内 (857~887 円)
- ⑤R 5.8.31~R 5.10.5 まで
 - ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が 50 円以内 (857~907 円)
- ⑥R 5.10.6~
 - ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が 50 円以内 (904~954 円)

Q7 補助対象事業者の1つにある「しまねいきいき職場宣言」宣言企業であることとは？

A 上記Q 5 のとおり、魅力ある職場づくりの取り組みを、各職場内で「宣言」していただき、県雇用政策課へ提出していただく必要があります。

【提出方法】

①しまね電子申請サービス（下記のURLからアクセスのうえ必要事項を入力）

https://apply.e-tumo.jp/pref-shimane-u/offer/offerList_detail?tempSeq=16379

②メール（できるだけ「しまね電子サービス」からの申請をお願いします。）

島根県 HP からしまねいきいき職場宣言申請書をダウンロードし、必要事項を記入し電子メールで提出

(HP)

https://www.pref.shimane.lg.jp/industry/employ/rodo_hukusi/ikiiki/ikiiki_syokubasengen.html

(送付先)

koyo-ikiiki@pref.shimane.lg.jp

Q8 「しまねいきいき職場宣言」の宣言後、県が作成する宣言書を県から受領する前に本補助金を申請することは可能か？

A 受領前でも「しまねいきいき職場宣言」を県に提出済みであれば申請は可能です。

Q9 補助対象となる研修・事業の実施期間は。

A 交付決定日から令和6年2月14日までです。（交付決定日以前に契約済みの研修・事業については補助対象となりません。）

Q10 交付決定前に支払った経費は補助対象となるか。

A 補助対象とはなりません。

また、事業実施期間（令和6年2月14日）後、継続して行った場合においても、事業実施期間後の経費については補助対象とすることができませんので、ご注意ください。

Q11 事業完了日とは。

A ①導入設備等の納品日、②補助対象経費の支払完了日、③賃金引上げ日（就業規則等の改正日）のいずれか遅い日となります。

※①②について

設備等の導入が終わり、当該経費の支払いが完了した日です。設備等の導入の完了のみでは事業完了とはなりません。

Q12 補助対象経費の支払い方法は。

A 「銀行振込」が原則です。

Q13 旧補助金（多様な人材の活躍を目的とした支援パッケージ補助金）やいきいき職場づくり支援補助金（一般枠及び新型コロナウイルス感染症枠）を利用したことがある場合、今回の「いきいき職場づくり支援補助金（賃金アップ支援枠）」は利用できるのか？

A 旧補助金（多様な人材の活躍を目的とした支援パッケージ補助金）やいきいき職場づくり支援補助金（一般枠及び新型コロナウイルス感染症枠）の利用実績の有無に関わらず今回の「いきいき職場づくり支援補助金（賃金アップ支援枠）」は利用可能です。

なお、利用実績がある場合であっても、過去の補助実績額に関わらず、今回の「いきいき職場づくり支援補助金（賃金アップ支援枠）」の補助対象額の上限は120万円です。

Q14 ソフト事業とハード事業両方の利用は可能か？

A 可能です。また、補助申請可能額はソフト事業とハード事業を合計して120万円以内です。

Q15 どのような経費が補助対象経費になるのか？

A 働く人にとって魅力ある職場環境の整備を促進することを目的とした職場内の業務改善・労働能率の向上等に資する取組に要する経費が補助対象経費となります。（研修実施にかかる費用（謝金・旅費・教材費等）、印刷製本費、委託料、設備・機器等導入費等）

ただし、以下の経費は対象となりませんので、ご注意ください。

<補助対象外経費>

- ・単なる経費削減を目的とした経費（（例）LED電球への交換等）
- ・不快感の軽減や快適化を図ることを目的とした職場環境の改善経費（（例）エアコン設置、

執務室の拡大、机・椅子の増設等)

- ・通常の事業活動に伴う経費（(例) 通常業務で使用するパソコンや車両等の購入費及び賃借料、事務所借料、光熱費、従業員賃金、交際費、消耗品費、通信費、汎用事務機器購入費、広告宣伝費等)
- ・法令等で設置が義務づけられ、当然整備すべきとされているにもかかわらず義務を怠っていた場合における、当該法令等で義務づけられたものの整備に係る経費及び事業を実施する上で必須となる資格の取得に係る経費
- ・交付決定日以前に導入又は実施した経費
- ・消費税、振込手数料、値引きに当たる振込手数料相当額
- ・申請事業所の労働者の労働能率の向上や業務改善等が認められないもの
- ・旅費、宿泊料及び日当については、旅費規程や就業規則等の規定の如何にかかわらず、鉄道のグリーン料金、航空機のファーストクラス、ビジネスクラス、プレミアムクラスの料金等、上級の座席の料金 など

Q16 設備投資等の内容は、賃金引上計画の対象者と直接関連している必要があるか。

A 本補助金における業務改善等の目的は、中小企業等における県内に所在する事業所の業務改善等の取組により、賃金の引上げに際しての負担を軽減することです。そのため、賃金引上の対象者が従事する業務と、業務改善、労働能率の向上等に資する設備投資等が行われる業務と直接関連していなくても問題はありません。

Q17 どのような場合に変更交付申請書の提出が必要になるか。

A 支給要領第8条のとおりです。申請時に計画のない事業を新たに行う場合、変更交付申請書を事前に提出していただく必要があります。また、補助金額の30パーセント以上の減額を伴う事業内容の変更が決定した場合にも変更交付申請書を提出していただく必要があります。

◆ 共通②（事業所内最低賃金引上関連）

Q18 賃金引上げの予定があれば、現在は島根県最低賃金を下回っていても補助対象となるか。

A 申請時に島根県最低賃金を下回っている事業所は、補助対象者とはなりません。

Q19 特定（産業別）最低賃金とは？

A 特定（産業別）最低賃金とは、原則として下の表で示した産業に該当する事業所において働く労働者に適用される最低賃金です。（最低賃金額及び効力発生日いずれも産業により異なりますのでご注意ください。）

※なお、特定（産業別）最低賃金に該当する場合においても、以下のとおり産業別最低賃金が適用されない労働者は「島根県最低賃金」が適用されます。

- ・18歳未満または65歳以上の人

- ・雇い入れ後6月未満で技能習得中の人
- ・清掃・片付け又は整理の仕事に主に従事する人など

島根県特定（産業別）最低賃金

産 業	R3年改訂		R4年改訂		R5年改訂	
	時間額	効力発生日	時間額	効力発生日	時間額	効力発生日
製鋼・製鋼圧延業、鉄素形材製造業	954円	R3.11.26	987円	R4.11.30	1,034円	R5.12.2
はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業	930円	R3.12.8	963円	R4.12.22	1,010円	R5.12.9
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	853円	R3.12.26	882円 ※1	R4.12.18	929円	R5.12.10
自動車・同附属品製造業	919円	R3.12.29	951円	R4.12.28	970円	R5.12.15
自動車（新車）小売業	904円	R3.12.24	932円	R4.12.11	960円	R5.11.29
百貨店、総合スーパー	R3.10.2から「島根県最低賃金824円」が適用されます。 ※2		R4.10.5から「島根県最低賃金857円」が適用されます。 ※1、※2		905円	R5.12.28

※1 R5.10.6から効力発生までの間は島根県最低賃金904円が適用されています。

※2 前回の改定は平成29年11月です。

Q20 事業所内最低賃金はどのように算定するのですか。算定するときに含まれる手当の種類や、月給制の場合の扱いを教えてください。

- A 事業所内最低賃金の算定方法は、島根県最低賃金と同様の考え方であり、最低賃金法第4条及び同法施行規則第1条ないし第2条の規定により算定され、同法第4条第3項第3号の「当該最低賃金において算入しないことを定める賃金」である精皆勤手当、通勤手当及び家族手当は除外されます。

具体的な計算方法は、支給要領第6条第1項第8号に規定している「事業所内最低賃金計算書（様式第1号-6）」によりご確認ください。

<（参考）事業所内最低賃金の計算方法>

①日給の場合

1日の所定労働時間で、賃金額を除算して時間あたりの賃金額を算定する。

=最も賃金が低い者の日給 / 1日の所定労働時間（平均（※））

（※）1週間の所定労働時間 / 1週間の所定労働日数

②月給の場合

1ヶ月の所定労働時間で賃金額を除算して時間あたりの賃金額を算定する。

=最も賃金額が低い者の月給（基本給・役職手当・住宅手当・その他手当） / 1か月の所定労働時間（平均（※））

（※）年間の総所定労働時間 / 12か月

③歩合給を含む場合

申請直近の1年間（雇入れ後1年に満たない者については少なくとも3月間）の合計額を、その間の総実労働時間で除し、除した額に、固定給の時間当たりの額を加えて算定する。

（注意）以下の手当は最低賃金に算入しません。

臨時に支払われる賃金、1月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）、時間外労働・休日労働・深夜労働（22時から5時までの労働）に対する割増賃金、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、など。

Q21 介護職員処遇改善加算は提供するサービスに応じて毎月変動しますが、これを毎月職員数で頭割りして手当として支給しています。この場合の事業所内最低賃金はどのように取り扱うのか。

A 取得した介護職員処遇改善加算をどのように労働者に配分するかについては、介護事業者の判断によりますが、設問のように、これを労働者数で除した額を毎月、賃金（手当）として支払っている場合は、歩合給に準じて取り扱ってください。

Q22 季節労働者や、労働時間がかなり短い労働者に支払う賃金を、事業所内最低賃金とすることはできるか。

A 季節労働者（ア）や、総実労働時間が短い労働者（イ）の取扱いについては、以下のとおりです。

（ア）毎年、一定の時季に限って就労する季節労働者（申請前の継続勤務期間が3月未満）事業の性質から一定の季節に限って生ずる業務に従事させるため、前季に引き続き使用する労働者がおり、今後も当該労働者が当該季節に就労することが見込まれる場合には、当該労働者を事業所内最低賃金の支払対象者として申請することができます。

（イ）就労日が毎週1日、1日の労働時間が2時間など、総実労働時間が相当短い労働者要綱においては、事業所内最低賃金の支払対象労働者の一定期間における労働日数や所定労働時間数の下限についての定めはなく、所定労働時間が相当に短い労働者であっても、その者に支払う賃金を事業所内最低賃金として申請することができます。

ただし、所定労働時間等が極端に短く、かつ、事業所内最低賃金の支払対象者数も1、2人である場合等には、労働契約締結状況、出勤実績、賃金支払実績等により、労働者性の有無等についても審査、調査を行うことがあります。

Q23 1人の労働者が同じ事業場で賃金額の異なる2種類の業務に従事しています。その一方の業務についての賃金を、事業所内最低賃金として申請することはできるか。

A 例えば、介護業務と事務業務の2種類の業務それぞれの賃金等の労働条件が明確となっている場合には、そのうちの一方の業務について、その所定労働時間の多寡を問わず、当該賃金額を事業所内最低賃金として申請することができます。

Q24 現在見習い中で、数ヶ月後に賃金引上げを予定している労働者がいます。その労働者の賃金も、事業所内最低賃金とみなされるか。

A 見習い、研修、試用期間中等の労働者について、一定期間経過後に予定される賃金引上げは、事業所内最低賃金の引上げには当たりません。これら以外の労働者の賃金額のうち最も低い額を事業所内最低賃金とする必要があります。

なお、本補助金を利用して一般の労働者の事業所内最低賃金の引上げがなされた場合、試用期間中等の労働者の賃金額が引上げ後の事業所内最低賃金を下回っていても、試用期間中等の労働者について、事業所内最低賃金の引上げ額と同額以上の引上げを行えば、計画に基づく所要の賃金引上げがなされたものと取り扱います（試用期間等の終了後は、引上げ後の事業所内最低賃金以上の賃金を支払う必要があります）。そ

の場合の試用期間中の定めについては、別途就業規則等で定める必要があります。

Q25 産前産後休暇中等で引上げ後の賃金支払実績のない（又は少ない）労働者を、事業所内最低賃金の支払対象者とすることはできるか。

A 引上げ前の事業所内最低賃金の支払対象労働者が、計画に基づく賃金引上げ前に産前産後休暇又は育児休業を取得したことにより、当該労働者に対する引上げ後の賃金の支払が全くない場合は、賃金引上げが実際になされたかが確認できないため補助対象とはなりません。

ただし、事業実績報告書提出までに職場復帰し、賃金引上げ後に1日でも勤務し、引上げ後の賃金が支払われた場合は補助対象となります。

なお、上記前段の場合、当該労働者以外の労働者で引上げ前の事業所内最低賃金を上回る賃金を支払っていた者の賃金を33円以上引上げる場合は補助対象となります。この場合、産前産後休暇又は育児休業を取得している労働者の職場復帰後の賃金についても、当然、事業所内最低賃金以上とする必要があります。

Q26 事業所内最低賃金の唯一の支払対象労働者が、交付決定後に自己都合で退職してしまいました。どのような手続が必要か。

A 必要な手続は退職時期によって異なりますので、以下をご参照ください。

(ア) 退職時期が賃金引上げ前の場合

他の労働者を事業所内最低賃金の支払対象者とすることができる場合は、特に手続きは不要です。そうした対応ができない場合は、支給要領第8条に基づき事前に補助金変更交付申請書（様式第2号）を提出し、申請を取り下げる必要があります。

(イ) 退職時期が賃金引上げ後の場合

賃金引上げ後退職までの間においても勤務し、それに応じた賃金が支払われているときは、その日数如何にかかわらず補助対象となりますが、実績報告書（様式第3号）提出の際は、事業実施結果報告書（様式第3号-3）2(1)「賃金支払日」欄の空欄にその旨付記してください。

Q27 交付申請後、計画に基づく賃金の引上げはいつまでに行えばよいか。

A 事業完了期日（令和6年2月14日）までの間であれば、実施時期を問いません。また、賃金の引上げは、令和4年4月1日まで遡ることが可能であるため、令和4年4月1日以降において既に33円を引上げている場合は、補助対象者となります。（賃金の引上げは、就業規則の改正及び適用がなされたこと等をもって実施されたことと定めています。）

ただし、実際の支払いは事業実績報告書の提出日までに行う必要があります。

Q28 手当等を減額して基本給を上げた場合でも、本補助金利用による引上げと認められるか。

A 本補助金利用による賃金引上げとは、すべての賃金の合計額をみて、所定の額以上の引上げがなされている場合をいいます。したがって、例えば、本補助金利用による賃金引上

げに際し、賃金体系全体を見直して一部の手当等を減額する場合でも、このことのみにより交付対象とならないものではありません。

しかし、見直し後、すべての労働者に対して支払う賃金総額が引上げ後の事業所内最低賃金以上である必要があります。

なお、以上により手当を減額する場合については、最低賃金法第4条及び同法施行規則第1条ないし第2条の規定による地域別最低賃金の算定において、同法第4条第3項第3号の「当該最低賃金において算入しないことを定める賃金」として算入を除外される精皆勤手当、通勤手当又は家族手当も賃金とみなされ、これらを引下げ、又は廃止した結果、賃金総額でみた引上げ額が本補助金の要件として定めている引上げ額(33円)を下回る場合は、本補助金利用による賃金の引上げとは認められませんのでご注意ください。

Q29 賃金の引上げを、2回に分けて(二段階で)行うことはできるか。

A 事業所内最低賃金の引上げについては、2回に分けて行うことができます。

例えば、地域別最低賃金の改定を挟んで引上げる場合、改定額が未定の時点で申請する場合は、最初の引上げについては「改定額発効日前日までに改定額と同額に引上げる」旨を定めることもできますが、その引上げ額は33円以上である必要があります。

Q30 地域別最低賃金の発効日前に申請を行えば、発効日以後に賃金を引上げても補助要件を満たすか。

A 地域別最低賃金の発効日以後に賃金を引上げる場合は、地域別最低賃金の発効日以後の最低賃金額から33円以上引上げる必要があります。その際、発効日以後の地域別最低賃金額より事業所内最低賃金の方が高い場合は、事業所内最低賃金から33円以上引上げる必要があります。

一方で、地域別最低賃金の発効日前に交付申請を行い、地域別最低賃金の発効日前に事業所内最低賃金から33円以上引上げる場合は補助対象となりますが、支払い実績が確認できない場合は、発効日前の賃金引上げとは認められないことにご留意ください。

Q31 月給制の事業所において賃金の時間額に1円未満の端数ができます。この場合、賃金の引上げ額はどのように扱われるか。

A 時間額以外の方法で賃金額が定められている場合であれば、1時間当たりの額に1円未満の端数がでる場合についても、その賃金額を基準に33円以上引上げれば、本補助事業における引上げと認められます。

例えば、1時間当たりの額が900円50銭の場合、1時間当たりの額を933円50銭以上に引上げることとすれば、賃金引上げと認められます。

Q32 本人の希望で短時間勤務等へ変更し、賃金の引下げを行いました。この場合も、不交付事由の賃金引下げに当たるか。

A 支給要領上、所定労働時間の短縮又は所定労働日の減少が労働者の都合による場合は、賃金を引き下げた場合に当たらない旨示されています(支給要領第4条第1項第1号ア)

(ウ))。そのため、本人希望による短時間勤務や所定労働日の少ない勤務への変更に伴い賃金の引下げがあった場合でも、交付対象となり得ます。

なお、こうした場合については、労働者自身の希望によるものであることを明らかにするため、所定労働時間の短縮等を申し出る旨及びその理由が簡潔に記載され、労働者の署名又は記名押印のある書面を事業実績報告書に添付して提出してください。

Q33 定年退職後の再雇用の際等に賃金が減少するのは、賃金引下げに当たるか。

- A 賃金規程に基づく賃金の減少については、設問のケースの他、賃金体系上、高齢期にいわゆる賃金カーブが右肩下がりになっていることによるものについても、支給要領第4条第1項第1号アの賃金引下げには該当しません。

Q34 人事評価に基づく賃金引下げは、どのようなものでも賃金引下げには当たらないと考えてよいか。

- A 人事評価制度による賃金額の見直し等正当な理由によると（一社）島根県経営者協会会長が認めた場合は、賃金の引下げには当たりません。

これについては、単に人事評価制度が設けられているか否かだけでなく、例えば、賃金の減額は、当該労働者の業績が不良である等具体的な事由に基づきなされるものとなっているか等、制度の合理性及び運用の適切性を踏まえて判断することとなります。当該事例の場合は、事前に（一社）島根県経営者協会にご相談いただき、人事評価制度の内容及び評価の結果が確認できる書類の提出をお願いします。

Q35 基本給を減額するとともに、手当を新設、増額する賃金体系の変更は賃金引下げに当たるか。

- A 基本給を減額するものであっても、手当が新設、増額される等により、賃金算定期間毎の賃金総額が減少する労働者が生じないような賃金体系の変更の場合は、支給要領第4条第1項第1号アの賃金引下げには当たりません。

Q36 経営不振、生産調整による賃金引下げは、本事業の賃金引下げに当たるか。

- A 設問のような状況の下での賃金引下げについては、支給要領第4条第1項第1号ア(イ)に当たる場合の他、所定労働時間（日数）の短縮（減少）による月当たりの賃金額を引き下げた場合についても、同号ア（ウ）に該当するため補助対象となりません。

Q37 10人未満の事業所における賃金引上げに関する「就業規則に準ずるもの」についてはどのように作成すれば良いか。

- A 就業規則に準ずるものについては、少なくとも、賃金引上げ後の事業所内最低賃金及び賃金引上げ日を定め、併せて、作成者（事業所名）、作成年月日等を記載した書面を作成してください。この書面は労働基準監督署への届出は必要ありませんが、就業規則に準じて労働者代表からの申立書（様式第3号-3（別紙））を添付するとともに、作成後は労働者に対して周知してください。

なお、一般的な労働契約書及び労働条件通知書は、就業規則に準ずるものには当たりません。

Q38 引上げた賃金の実績報告書の提出期限までに支払えない場合はどうしたら良いか。

A 引上げた賃金は、原則として事業実績報告書の提出日までに支払う必要があります。引上げた賃金の支払いが完了していない場合は事業完了とはなりません。

◆ ソフト事業

Q39 休日や時間外に開催されるセミナー等に参加した場合は、補助対象となるか。

A 時間外労働・休日労働時間内に開催されるセミナー等は補助対象となりません。

Q40 社外で開催されるセミナーや研修会に参加した場合は補助対象になるか。

A 対象になります。(県が実施する研修については対象外)
ただし、研修会終了後等に開催される懇親会等への参加経費については補助対象となりません。

Q41 資格取得試験の受験料や試験会場までの旅費は、補助対象となるか。

A 補助対象とはなりません。

Q42 研修講師や受講者へ茶菓や弁当を提供したが、補助対象となるか。

A 補助対象とはなりません。

Q43 社内研修実施のため書籍等を購入した場合の管理方法は。

A 個人所有とせず、社内で管理してください。

◆ ハード事業

Q44 設備投資等を自社施工する場合、それにかかる工事費等は対象になるか？

A 原則として、自社で施工、製造するものは補助対象外ですが、施工等に要する原材料費のみを事業費とするものは補助対象になります。

補助対象経費は当原材料費のみであり、工事費に当たらないため、合見積もりは不要ですが、「いきいき職場づくり支援補助金支給要領(賃金アップ支援枠)」第6条の補助金

交付申請書（様式第 1 号）に規定している、原材料費の見積書の写しを提出してください。（予定価格税込 5 万円以下の場合を除く）

Q45 老朽化して機能が低下した設備、破損した設備の更新を行った場合も、設備投資等に当たると認められるか。

A 既存の設備機器等の老朽化又は破損に伴い、同等性能の設備機器等を導入することは、補助対象経費として認められません。

ただし、老朽化又は破損したことを機に、既存の機器設備等より高い能力を有する上級機器を導入し、それにより、業務改善・労働能率等の向上に資することが認められれば、補助対象となります。

Q46 事業所内で既に使用している機器等を増設しました。増設についても、設備投資等として補助対象となるか。

A 既存の機器等だけでは対応できない作業量があり、増設することにより業務改善・労働能率の向上に資すると認められる場合には、補助対象となります。

Q47 設備投資等を行うことにより、それまで外注していた業務を自社で行うことになった。この場合も補助対象となるか。

A 申請事業所内の一連の業務のうち一部外注していたものを、設備投資等を行うことにより、新たに自社で対応することとする場合は、一連の業務全体でみると、通常、業務改善・労働能率の向上に資すると考えられることから、補助対象となります。

Q48 設備投資等は、年間を通じて常時使用するものに限られるか。

A 設備投資等については、使用する時季が限られるもの、常時使用するものではないものであっても補助対象となり得ます。

ただし、想定される使用頻度が極端に低いものについては、業務改善・労働能率の向上に資するとはいえず、不交付決定とすることがありますのでご注意ください。

Q49 補助対象となるパソコンやタブレット端末は具体的にどのようなものか。

A PC、タブレット等の導入は、テレワークもしくは IT ツールの導入等を行う場合に限り、PC、タブレット等以外の補助対象経費と同額を上限として補助対象としています。

例えば、POS レジシステムを導入するために既存のタブレット端末では稼働せず、システムと一体となって使用する場合は補助対象となり得ます。

また、単なるパソコンの買い換えや、汎用タブレット端末等は原則として補助対象にはなりません。

Q50 ホームページの作成、改修については、補助対象となるか。

A 一般的なホームページに見られる閲覧者からの質問、問い合わせを受ける機能を付加す

る改修等は「広告宣伝費」に該当し補助対象とはなりません。ただし、ホームページ上で受発注及び決済の両方が可能となるもののほか、受注（顧客からの発注をホームページ上で受ける）機能のみを付加する改修等については補助対象となります。

Q51 作業場の無駄な動きを削減し、又は解消するためのレイアウト変更や来客感知システム等の導入等を行います。どのようなものであれば補助対象となるか。

A 例えば、飲食店においては、調理場の改修、調理した料理を一時的に置く棚の設置、ホール側から直接棚の料理を取って配膳できるようにするカウンターの改修、洗い場に隣接した食器の一時保管棚の設置等により、労働者の移動等の時間が削減され作業が効率化する場合、あるいは、1階を資材等の保管スペースとしており、事務員等は2階で就労している事業所における1階玄関への来客感知システム（インターフォン、カメラ、モニター等が一体となったもの）の設置等により、事務員等が就労場所から離れずに来客に対応することができるようになる場合には補助対象となり得ます。

Q52 リース料金、保守料金は補助対象となるか。

A リース、ローン契約、ライセンス契約、保守契約等の経費の支払の場合、補助対象となる経費は、補助事業実施計画期間に支払われるものに限り、この場合、複数年分を補助事業実施計画期間に支払った場合は、補助事業実施計画期間にかかる経費のみを対象とします。