

賃金引上げ応援奨励金 Q&A

令和8年4月1日

(令和8年7月13日追記)

(Q1) 令和6・7年度に実施された初任給等引上げ応援奨励金を申請し、受給しましたが、今年度の奨励金を再度申請できますか？

再度申請可能です。昨年度以前に申請対象となった従業員を再度賃上げされた場合も申請可能です。ちなみに、奨励金を活用した賃上げは、ベースアップであり、定期昇給相当額からは除外してください。

(Q2) 有期雇用の外国人技能実習生も対象になりますか？

奨励金の就労条件を満たせば、外国人技能実習生でも対象となります。

(Q3) 最低賃金の改定に合わせて賃金を引き上げますが、対象になりますか？

賃上げ実施日が新最低賃金の発効日前の場合、現行の賃金からの引き上げで対象となります。

賃上げ実施日が新最低賃金の発効日以降の場合、新最低賃金からさらに引き上げをすることで対象となります（新最低賃金に満たない部分の引き上げ分は含まれません）

(Q4) 定期昇給の定めがない場合、定期昇給相当分確認様式はどのように記載すればよいですか？

定期昇給相当確認様式の説明シートをご確認ください。

定期昇給の定めがない場合であっても、定期昇給相当確認様式の2025年度昇給額の欄には、2026年3月から2025年3月の差額を算出しそれを実質的な定期昇給相当額として入力していただき、2024年度、2023年度昇給額も同様に入力してください。

ただし、算出した差額のうち、臨時的に昇給した部分や過去の奨励金を活用して賃上げした部分は昇給額から除き、その旨を備考欄に記載してください。

(Q5) 基本給を引き上げた場合は、定期昇給相当分確認様式の引上げ前・引上げ後賃金は引上げ前・引上げ後の基本給の金額だけを記載すればよいのでしょうか？

基本給だけを引上げた場合であっても、定期昇給相当分確認様式の引上げ前・

引上げ後賃金については、下記の対象となる「所定内賃金」の合計額を記載し、昇給率を計算してください。

対象となる所定内賃金については、最低賃金の対象となる賃金（基本給、職能に応じ、月ごとに決まった金額で支給される手当）に限られます。諸手当のうち精皆勤手当、通勤手当、家族手当は対象になりません。また所定外賃金である固定残業代も対象になりません。

（Q6）初任給を賃上げした場合、定期昇給相当分確認様式の過去の昇給額はどのように記載すればよいですか？

初任給の場合、過去の昇給額については、2025 年度昇給額の欄に 0 を入力し、備考欄に「初任給」と記載してください。

（Q7）募集要項の留意事項として、「支給要件である賃上げの原資について、重複して処遇改善事業など他の補助金等の交付を受けていないこと」とありますが、国のキャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）や医療機関向けのベースアップ評価料もこれに該当しますか？

該当します。

（Q8）Q7 に関連して、他の補助金等の交付を受けて行った賃上げとは別に、さらに上乘せする形で賃上げを行った場合、対象になりますか？

対象となります。

（Q9）働きやすい職場環境づくりに向けた行動計画について、課題解決に向けた行動計画の目標は、1 つだけ定めればよいですか？

行動計画に関しては「雇用環境情報（ア）」「賃金見直し、成長支援に関する取組の実施状況（イ）」からそれぞれ 1 つずつ自社の課題を設定いただき、その課題ごとに解決のための目標を定めていただくことになります。

したがって、課題・目標とも（ア）と（イ）からそれぞれ 1 つずつ、最低 2 つ必要となります。

（Q10）働きやすい職場環境づくりに向けた行動計画の現状分析及び行動計画の部分は必ず働き方環境セルフチェックの結果に対応したものにする必要がありますか？

課題及び目標については、必ず働き方環境セルフチェックの結果に対応したものにしていただく必要はありません。他に自社で把握しておられる課題や取り組んでいきたい目標

等がある場合はその内容で記載いただいて構いません。

ただし、働き方環境セルフチェックの結果以外から課題と目標を記載いただいた場合であっても、働き方環境セルフチェックの結果の写しについては必ず提出が必要です。

(Q11)働きやすい職場環境づくりに向けた行動計画について、国の制度(一般事業主行動計画やユースエール認定)ですでに行動計画を策定している場合、その計画を提出すれば、働きやすい職場環境づくりに向けた行動計画の提出は省略できますか？

国の制度で、すでに行動計画を策定している場合も、働きやすい職場環境づくりに向けた行動計画の「雇用環境情報(ア)」「賃金見直し、人材育成に関する取組の実施状況(イ)」の現状分析、働きやすい職場環境づくりに向けた課題については記載が必要です。

その上で、その課題を解決するための目標が国の行動計画で策定済の場合には、策定済の行動計画を添付いただいた上で、働きやすい職場環境づくりに向けた行動計画の目標欄には、「策定済の行動計画をもとに改善を図る」等の記載をしてください。(行動計画例示集を参考にしてください)

(Q12)中小企業等の定義について、医療法人・社会福祉法人・学校法人・農事組合法人・農業法人の取扱いは？

昨年度までの「初任給等引上げ応援奨励金」と同様、従業員 300 人以下が対象となります。

(Q13)対象となる従業員の考え方を教えてください。

本奨励金は、従業員の生活の安定を図るとともに、人材確保や定着につながる賃金引上げを支援することを目的としています。

このため、対象となる従業員は、支給対象事業者との間に雇用関係があり、雇用保険の被保険者として雇用されている従業員を対象としています。

なお、事業主と同居する親族や役員であっても、雇用保険の被保険者として取り扱われている場合は対象となります。