

初任給等引上げ応援奨励金 Q&A

令和7年4月1日

(Q1) 昨年度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。

(Q2) 有期雇用の外国人技能実習生も賃上げ実施日時点で35歳未満であれば対象になりますか？

現行の雇用契約期間が1年以上で常時雇用する従業員であれば、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4%以上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4%以上の引き上げで対象となります（新最低賃金に満たない部分の引き上げ分は4%に含まれません）

(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？

定期昇給の定めがない場合であっても、定期昇給相当確認様式の2024年昇給額の欄には、今回の賃上げを実施した月を基準として、2024年の同月から2023年の同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、2023年、2022年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昨年度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) 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、2024年昇給額の欄に0を入力し、備考欄に「初任給」と記載してください。

(Q6)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。

(Q7)Q6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、さらに上乗せする形で4%以上の賃上げを行った場合、対象になりますか？

対象となります。

(Q8)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、人材育成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。

(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、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)