

1. 要件について

No.	質問	回答
1	賃上げ支援コースと地域賃上げ加算支援コースは両方申請できるのか。	各コースの要件を満たしている場合、両方申請が可能です。 ※改定前の賃金額が時給1,130円の場合は、申請ができるのは賃上げ支援コースのみとなります。
2	「いばらき業務改善奨励金」との併用は可能か。	「いばらき業務改善奨励金」との併用は可能です。
3	いつ時点の賃上げが対象となるのか。	令和8年（2026年）4月1日から令和8年（2026年）10月18日までとなります。なお、10月18日当日に賃金を引き上げる（改定する）場合も対象となります。
4	引上げ前の賃金が最低賃金以下の場合、どのような取扱いとなるか。	引上げ前の賃金が最低賃金以下の場合、賃上げ支援金は申請できません。 賃上げ日の前後それぞれで最低賃金を下回っていないことをご確認ください。
5	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するのか。また、事後の状況確認等はあるのか。	原則として、自主退職の場合は返還不要、会社都合の場合は返還を求める可能性があります。なお、支援金の支給に関し必要があると認めるときは、申請者に報告を求め、文書を提出させ、又は実地に調査を行うことがあります。
6	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こととなります。（業績悪化による賃金の引き下げは認められません）
7	「過去5年間に重大な法令違反等がないこと」について、労災では正勧告を受けたが該当になるか。	労災では正勧告を受けたことにより、ただちに該当とはなりません。 原則として、是正勧告は行政指導（行政手続法上の指導）の一種であり、法的ペナルティや罰則（刑事処分）ではありません。勧告に従って期日までに違反状態を改善し、是正報告書を提出していれば、「悪質・重大」とはみなされないとします。ただし、例外（「重大な法令違反」と判断されるリスクが高いケース）として、次のような要素が絡む場合は、該当となります。 ①是正勧告を放置・無視した場合：指導に従わず改善を行わなかった、あるいは虚偽報告を行った場合。 ②悪質な労災関連違反：「労災隠し（労災事故の報告を意図的に怠った）」や、重大な安全基準違反により書類送検（検察庁への送検）されている場合。 ③社名公表や刑事告発を受けた場合：厚生労働省・労働局から企業名が公表されたり、罰金などの刑事罰が確定している場合。
8	法人の譲渡があったが、経営している土地や従業員の労働契約等、他はすべて前の法人から引き継いでいるが、その場合は対象になるか。	M&Aや事業譲渡等により法人の譲渡（給与支払者の変更）があった場合でも、原則として「対象（申請可能）」となります。 判断の理由と支給条件 1. 事業承継・法人変更における支給要件 事業承継や法人の譲渡に伴い、賃上げ月と比較月で給与支払者（法人）が異なる場合であっても、以下の要件を満たしていれば支給対象となります。 ・対象労働者が継続して同一の事業所に就業していること ・事業承継後に、制度の要件を満たす賃上げ（時給1,136円以上への引き上げ）を実施していること ご相談のケースでは、土地や従業員の労働契約をはじめ事業のすべてを前の法人からそのまま引き継がれているとのことですので、上記要件を十分に満たしています。 2. 追加で必要となる提出書類 通常の実績確認書類（賃金台帳や労働条件通知書等）に加えて、事業を承継・引き継いだことが確認できる書類の添付が必要です。 追加書類の例： ・新法人の履歴事項全部証明書 ・事業承継・譲渡契約書の写し、または開業届等の事業引き継ぎがわかる書類

2. 対象事業者について

No.	質問	回答
1	複数の店舗を経営している場合、店舗ごとに対象となるか。	法人番号単位での申請が必要となります。 店舗ごとに法人番号を取得している場合は、店舗ごとに申請をお願いいたします。 複数店舗をまとめて1つの法人番号で管理されている場合、法人番号を持たない個人事業主の場合は、まとめて申請いただくようお願いします。 茨城県外の事業所については対象外となりますので、ご注意ください。
2	県外に本店があり、茨城県内の支店・事業所の従業員の賃金を引き上げる場合は対象となるか。	茨城県内の支店・事業所に勤務する正規・非正規雇用労働者は対象となります。 ただし、茨城県内で営業実態がなく、法人県民税が免除されている場合は申請できません。
3	市が株主となっている法人や、市から指定管理料の支払いを受けている施設も対象となるか。	市が株主であることや、指定管理者として指定管理料を受けていることのみをもって直ちに対象外となることはありません。ただし、本補助金の対象となる経費に対して別途公的機関から補助等を受けている場合や、運営費の大半を公的資金に依存している法人等に該当する場合は、対象外となることがあります。
4	「みなし大企業」は対象となるか。	本支援金においては、「みなし大企業」は対象外となります。
5	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。	事業承継に伴い、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、事業承継後に要件を満たす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承継したことが確認できる書類（開業届など）をご提出ください。
6	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。県税であれば所轄の県税事務所に確認してください。
7	NPOや公益法人は対象になるか？	NPO法人（特定非営利活動法人）や公益法人も、要件を満たしていれば本支援金の支給対象（該当）となります。運営費の大半を公的機関（国や地方公共団体など）から得ている法人は対象外となります。委託事業や公的補助金・助成金が収入の大部分を占めている法人の場合は、対象外となる可能性がございます。
8	非課税の社会福祉法人は対象となるか？	非課税の社会福祉法人であっても、要件を満たしていれば本支援金の支給対象となります。要綱第5条第1項イに記載の「ただし、県内で営業実態がなく、法人住民税が免除されている者を除く」は、「営業実態（事業活動の実態）がなく、さらに税金も免除されているペーパーカンパニーのような法人を除く」という趣旨となります。 したがって、茨城県内で保育園、介護施設、障害福祉サービスなどの具体的な事業活動（営業実態）を行っている社会福祉法人であれば、法人住民税が非課税（免除）であっても申請可能となります。
9	医療法人として、病院のほか、専門学校も運営している。今回の支援金の対象は中小企業とのことだが、専門学校は対象に含まれるか。	医療法人が運営する専門学校（専修学校等）の教職員についても、法人全体として要件を満たしていれば本支援金の交付対象（申請可能）となります。 医療法人が附帯事業等として学校を運営している場合であっても、申請は「学校単体」ではなく「法人（医療法人）」単位で行うことになります。
10	宗教法人（寺）は対象となるか。	宗教団体は対象外となります。そのほか、法人格のない任意団体、政治団体も対象外となります。
11	「運営費の大半を公的機関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。	主に以下のような、自力での事業収入ではなく、国や地方自治体からの公的資金（交付金・補助金・委託料等）によって組織の運営が成り立っている法人が該当します。 ・地方公社・公団・公有地決済公社など ・自治体が設立主体となっている財団法人・社団法人（外郭団体・都市開発公社・振興公社など） ・自治体の出資比率が高く、補助金や指定管理料等で運営されている第三セクター ・運営費の大半が国の交付金で賄われている公的な研究機関や一部の社会福祉協議会・外郭団体等 ※一般的な民間企業、民間の中小事業者、自営の医療法人・社会福祉法人などは、公的保険診療報酬や介護報酬を得ていてもこれには該当しません。

3. 対象労働者について

No.	質問	回答
1	非正規雇用労働者について、週所定労働時間20時間未満であっても交付対象となるのか。	非正規雇用労働者について、週所定労働時間20時間未満であっても交付対象とります（令和8年度から要件を緩和）。
2	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、要件を満たす賃上げを行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、それぞれの期間で要件を満たす賃上げをしていることが確認できる書類を追加提出いただきます。
3	労働者全員ではなく、一部労働者のみの引上げでも対象となるか。	基準額が最低賃金水準となるため、10月18日時点で労働者全員がこの賃金に達していない場合、最低賃金法違反となり、支給対象となりません。
4	対象期間中に複数回賃金引上げを行った場合、複数回申請することは可能か。	複数回の申請はできないため、複数の期間に分けて賃金を引き上げる予定の場合、全員の引上げが完了した後に申請してください。
5	学生アルバイトや外国人労働者（技能実習生など）も、賃上げを行えば本事業の対象となるか。	就労期間等を含め今後1年間、賃金を引き下げることなく雇用を維持できる場合には対象となります。ただし、引き上げ後の賃金水準（1,136円以上）を、改定後1年間継続して支払う見込みが必要となるため、卒業や就職等で近々に退職する場合や期間限定アルバイトなどは対象外となります。
6	外国人の技能実習生（3年契約・延長なし、残期間は各自1～2年程度）の雇用区分について、社会保険・労働保険等に加入しており、完全週休2日制で勤務して労働条件が整っている場合であっても、契約期間が定められている技能実習生は「非正規雇用（有期雇用労働者）」扱いとなるのでしょうか。それとも「正社員」扱いとすることは可能でしょうか。	社会保険・労働保険の加入や完全週休2日制など労働条件が整っている場合であっても、契約期間が定められている技能実習生は、本支援金の要綱上「非正規雇用労働者（有期雇用労働者）」の扱いとなります。「正社員（正規雇用労働者）」として申請することはできません。
7	賃上げした後、職員が産休やケガなどにより休業した場合、給与が支給されない月がある。 このために賃上げ後1年間継続して支払われないことになるが、そのような場合はどうなるのか。	賃金引上げ後、対象従業員が産休/育休やケガ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ついては、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、賃上げ直後に休業予定であるため、賃上げ後の給与が支払われないことが判明している場合は対象外となります。 ※復帰後の申請であれば認められます。
8	いばらき賃上げ支援金の対象労働者は「6か月継続して雇用している」のような要件はありますか。	「6か月の雇用要件」はありません。ただし、以下の2点に留意願います。 ・引き上げ「後」の1年間継続見込みであること。 ・「改定前月」の賃金台帳が必要であること。 つまり、賃上げされる「前月」から雇用され、給与が支払われている実績が必要になります。
9	フルタイムの無期パートは正規雇用労働者としてカウントされるのか。	フルタイムの無期パートであっても一概に正規雇用労働者になるわけではなく、「正社員（通常の労働者）と同じ就業規則が適用されているかどうか」によって判定が分かります。 以下3つの条件のうち1つでも当てはまらない場合は、要綱第4条第5号により「非正規雇用労働者」として扱われます。 ア. 期間の定めのない労働契約（無期雇用）であること イ. 派遣労働者として雇用されている者でないこと ウ. 通常の労働者（正社員）と同様の就業規則が適用されていること
10	就業規則が正社員とパート社員で分かれている場合は、それをもとに正規・非正規の判断をするのか。	原則はそのとおり判断します。「正規雇用労働者」と「非正規雇用労働者」は、適用されている就業規則や雇用契約の内容をもとに厳密に区分・判断します。 以下3つの条件のうち1つでも当てはまらない場合は、要綱第4条第5号により「非正規雇用労働者」として扱われます。 ア. 期間の定めのない労働契約（無期雇用）であること イ. 派遣労働者として雇用されている者でないこと ウ. 通常の労働者（正社員）と同様の就業規則が適用されていること
11	就業規則のない企業は、すべて非正規労働者となるのでしょうか。	労働基準法上、常時10人未満の労働者を使用する事業場には就業規則の作成義務がありません。要綱記載の「通常の労働者と同様の就業規則が適用されていること」という要件は、「就業規則がある企業においては、正社員用の就業規則が適用されていること」を意味しており、就業規則がない企業の場合は、雇用契約書等の内容から「正社員としての待遇であるか」が実質的に判断します。
12	従業員が現在のパート（非正規雇用）から正社員（正規雇用）に雇用替えされたことにより賃金が上がった場合は対象となるのか。	単に正社員となることにより賃金上がる場合には、事業所内での賃上げが行われたとはみなされないため対象となりません。事業所内で賃金改定が行われることで、賃上げの要件を満たした場合に対象となります。 その場合、賃金改定を行ったことが確認できる書類（引上げ前後の賃金規程など）を提出いただき、審査を行います。

3. 対象労働者について

No.	質問	回答
13	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。
14	時給を日勤、夜勤で2種類設けている（深夜割増等ではなく、どちらも基本給）。 日勤については賃上げを行ったが、夜勤の方は賃上げをしていない。 この場合に日勤、夜勤兼業の人は本支援金の対象となるか。	労働基準法第37条により、22:00～翌5:00の深夜労働に対しては、日勤時給（基本時給）の25%以上を上乗せした金額を支払う必要があります。そのため、補助金の対象となるかを判定する際は、「深夜時給ではなく、日勤時給（基本時給）が補助対象範囲になっているか」で判断します。
15	今年から、企業年金の導入を検討中。 事業者としては賃上げをしたが、企業年金に加入したことにより実際の手取りが変化しない場合、対象となるか。	基本給と恒常的に支払われる諸手当を足したものを比較対象とするため、手取りが変化しなかったとしても基本給が引き上がっている場合、対象となります。
16	定期昇給によって基本給が引き上がった場合、対象となるか。	定期昇給において基本給が引き上がった場合も、時給換算で前月と比較し、要件を満たす賃上げが行われている場合は対象となります。

4. 申請内容・添付書類等について

No.	質問	回答	備考
1	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、事業者にて作成いただい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
2	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きます。給与辞令書（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。	
3	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。	
4	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。	
5	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。）	
6	労働条件通知書は、賃金改定後を提出すればよいのか。賃金改定前は不要か。	賃金改定後の労働条件通知書の提出をお願いします。 ※正社員や有期契約で契約更新前であれば改定前の労働条件通知書で可能です。一方で、有期契約で契約期間の切れた労働条件通知書は不可です。	
7	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。	直近の労働条件通知書又は雇用契約書を提出願います。	
8	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。	
9	県外企業から県内営業所への出向社員の場合、様式第1号（第2号）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。	
10	代表者名・担当者名は同一（又はバラバラ）でよいのか。	同一（別々）で構いません。担当者には、支援金の担当となる方の氏名と日中連絡の取れる電話番号をご記入ください。	社会保険労務士等が担当する場合は社会保険労務士事務所の名称と担当者名、連絡先をご記入ください。
11	営業所名にあたるものがないが、どう入力したらよいのか。	事業者名に入力したものと同じ事業者名を入力してください。	
12	当座、ネットバンキング等のため通帳がない場合は、何を添付すれば良いか。	当座の場合は、小切手帳又は取引照合表の写しの提出をお願いします。ネットバンキングの場合は銀行名、口座番号、口座名義等が分かるWeb上の照会ページ等のスクリーンショットを提出してください。	
13	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）	他の追加提出書類についても有効期限の記載のある書類であれば有効期限内のものが必要となります。
14	交付対象者一覧（様式第3号）は交付対象外の労働者も記載しないといけなんでしょうか。	交付対象者一覧に記載するのは対象者のみの記載となります。	
15	賃金の計算方法について、詳しく教えて欲しい。	計算方法の基本的な考え方は以下のとおりです。 【基本的な考え方（月給日給制の場合）】 基本給のほか、恒常的に支払われる諸手当を加えた賃金を月間所定内労働時間数で除したものの、ただし、手当の性質により、事業所としての賃上げと認められないものは除外して計算するもの。 ※1：時給制の場合、原則として当該時給額により比較するもの。 ※2：日給月給制や変形労働時間制などの場合、賃金引上げ月における所定内労働時間数を基準として算出します。	遷移先：厚生労働省 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/chingin/newpage_43899.html
16	役職手当を含めて計算するのか	役職手当は、時給算定に含めて計算します。本支援金の時給換算においては、基本給だけでなく毎月恒常的に支払われる固定手当を含めて算定するルールとなっています。 最低賃金法上の整理最低賃金法においても、役職手当は「通常の労働時間・労働日に対応する賃金」とみなされるため、最低賃金の対象賃金に含まれます。 ※ただし、役職手当が「みなし残業手当（固定残業代）」として支払われている場合は、時間外手当に該当するため除外して計算する必要があります。純粋な役職への固定手当である場合のみ含めて計算してください。	

5. 振込について

No.	質問	回答
1	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1カ月半～2カ月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。
2	振込先の指定はあるか	原則として、申請した法人又は個人事業主と同じ名義の口座をご指定ください。なお、代理受領となる場合には、委任状（押印あり）の提出が必要となります。
3	支援金の1事業所あたりの上限はあるのか？	1事業所あたりの上限はありません。一方で、申請額が予算上限に達した場合、申請期間中でも受付を終了する場合があります。 （令和7年度いばらき賃上げ支援金のうち、賃上げ支援コース（35円以上の大幅な賃金引上げに対する支援）は、1事業者あたり最大50万円としましたが、令和8年度事業いばらき賃上げ支援金には1事業者あたりの上限はありません）

6. その他の補助金について

No.	質問	回答	備考
1	国・都道府県・区市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。本支援金の申請は可能か。	過去3年以内に、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。書類不備等による不支給の場合は申請いただけます。	
2	他の物価高騰対策支援金を申請したが、本支援金の対象となるか。	本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財源として活用しているため、国の交付金との重複支給と判断される場合には対象外となります。そのほか、運営費補助を公的機関から受けている場合には、支援が重複するため対象外となる可能性があります。また、他の支援金等の要件において、複数受給が認められない場合がありますので、そちらも必ずご確認ください。	
3	「支援重複となる支援金または補助金」は具体的にどんなものか。	本支援金において「重複」とみなされ交付対象外となるのは、主に以下の3パターンです。 ①同一の財源（国の交付金等）を活用した物価高騰対策支援金 本支援金の財源である「国の物価高騰対応重点支援地方創生臨時交付金」と同じ財源から支給されている、自治体等の他の物価高騰対策支援金・補助金。 ②国の賃上げ助成金で対象労働者が重複しているもの 「キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）」など、要綱で明確に重複申請が除外されている助成金。 ③人件費や運営費そのものを公的資金で直接補填しているもの 国・自治体からの運営費補助金や、特定の賃上げ経費そのものを直接補填・助成する公的制度。	
4	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、宣誓・同意事項の「引き上げ後1年間は、引き上げ後の賃金水準以上の賃金を継続して支払います」に違反することとなるか。	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られることとなります。	
5	国の中小企業向け「賃上げ促進税制」のを利用して賃上げを実施した際は対象となるか。	賃上げ促進税制を利用していることのみにより、本支援金の対象外とはなりません。ただし、賃上げ促進税制の取扱いにおいて、給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額がある場合は、当該金額分は給与等増加額から控除されるという取扱いがあります。当該取扱いについては、租税特別措置法に基づいて税務署が判断することとなるため、所轄の税務署に確認をお願いします。	
6	保育園、障害福祉、介護の処遇改善加算を原資とした引き上げ、医療機関のベースアップ評価料を原資とした引き上げも賃上げとして対象となるか。	処遇改善加算やベースアップ評価料を受けている事業所であっても原則として申請が可能となります。ただし、加算分と支援金分の賃上げの「すみ分け（明確な区分）」がされていることが要件となります。 要綱第9条第4項（交付の決定等）「補助対象経費に対して国または地方公共団体から補助金等の交付その他これに類する助成金等を受けていないこと」と規定されていますので、「処遇改善加算」や「ベースアップ評価料」は賃金の計算から除いて時間単価を算出して頂くことになります。 申請にあたっての条件（注意点） 対象（○）となるケース： ・処遇改善加算（国・自治体の公的加算）による手当や賃上げ分とは別に、事業所独自の原資（基本給ベースアップなど）を組み合わせで引き上げたことで、要件（時給1,136円以上）を満たした場合。 ・加算の対象外となっている職種・職員に対して、事業所独自に要件を満たす賃上げを行った場合。 対象外（×）となるケース： ・処遇改善加算（公的資金）として支給・入金された原資のみをそのまま利用した賃上げ実績を、二重で本支援金に申請する場合（人件費補助の重複支給とみなされるため）。	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。それぞれの具体的な併給可否につきましては、事務局までお問い合わせください。
7	働き方改革推進支援助成金との併用は可能か。	働き方改革推進支援助成金（国の労働時間短縮・賃上げ助成金） 判定：原則併用可能（対象となる可能性が高い） 理由：働き方改革推進支援助成金（適用猶予業種解除対応コースや労働時間短縮・年休促進コース等）は、主に「労働時間の短縮・設備投資」やそれに伴う「事業場内最低賃金の引き上げ」を支援する制度です。 明示的に除外されている「キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）」とは異なり、国の「業務改善助成金」などと同様に設備投資・環境整備に対する助成という性質が強いため、直接的な経費の二重受給（人件費補填の重複）には当たりません。	

6. その他の補助金について

No.	質問	回答	備考
8	キャリアアップ助成金と両立支援助成金（子供の看護に関するコース）を受ける予定だが、併用は可能か。	1. キャリアアップ助成金との併用 コースによって取扱いが異なり、同一の労働者について「賃金規定等改定コース」と本支援金を重複して受給することはできません。 一方で、正社員化コースなど「賃金規定等改定コース以外のコース」であれば、要綱上の交付条件（要綱第6条の時給引き上げ要件等）を満たしていれば、本支援金の申請が可能です。 2. 両立支援等助成金（育児休業等立支援コース・育児復帰支援手当、または子どもの看護等休暇取得支援関連）との併用 原則として「併用可能」です。 理由： ・両立支援等助成金（子どもの看護休暇等の導入・取得支援や育児休業支援等）は、「仕事と育児・家庭の両立支援環境の整備や休暇取得」に対して支給される国の助成金です。 ・本支援金が重複を制限している「賃上げ人件費そのものを直接補添する助成金（キャリアアップ助成金賃金規定等改定コース等）」や「同一財源の物価高騰対策支援金」には該当しません（要綱第9条第4項）。 ・助成の目的や対象とする取り組みが異なるため、両立支援等助成金を受けている・受ける予定がある場合でも、支援金の要件を満たす賃上げを行っていれば対象となります。	
9	キャリアアップ助成金の正社員化コースで、例えば来年4月にパートから正社員になる人は対象になるか？1年経過していないのですが。	キャリアアップ助成金の賃金引き上げ後、令和8年4月1日から令和8年10月18日までの間に賃金引き上げを行っている場合は対象となります。	
10	「ハローワーク特定求職者雇用開発助成金」を受けている人は対象になるか。	ハローワークの「特定求職者雇用開発助成金（特開金）」を受給している従業員がいる場合でも、「いばらき賃上げ支援金」の対象（受給可能）。両者は助成の目的や対象とする取り組みが異なるため、同一の労働者であっても要件を満たす賃上げ等を行っていれば申請が可能。 目的と助成対象の「違い（すみ分け）」 特開金（国）： 高齢者や障害者などの特定就職困難者を雇い入れることに対する雇用継続・定着支援（雇用インセンティブ）の助成金。 いばらき賃上げ支援金（県）： 物価高騰の中で働く労働者の賃金引上げ（時給アップ）を実施したことに対する支援。	