

「基本給の賃上げ」 <今回の補助金の対象となるケース>

【よくある質問から一部抜粋】
令和7年11月の賃金水準と比較して、令和7年12月から令和8年5月までの6か月間について、賃金改善を行った場合に対象となります。
そのため、例えば、令和8年1月から3月までの間のみ賃金改善を行う場合等は本事業の対象となりません。

想定ケース①：毎月の基本給の賃上げに今回の補助金を充当する。

職員1人あたり	R7.11月	R7.12月	R8.1月	R8.2月	R8.3月	R8.4月	R8.5月	R8.6月
基本給（月額）	200,000円	205,000円	205,000円	205,000円	205,000円	205,000円	205,000円	205,000円
賃上げ額 （賃上げ前との差額）	—	+5,000円	+5,000円	+5,000円	+5,000円	+5,000円	+5,000円	+5,000円

今回の補助金を充当できる範囲および金額（補助対象経費）は、赤枠内の 5,000円×6か月 = 30,000円 となります。

R8ベースアップ評価料等により賃金改善水準を維持・拡大。

賃金改善報告書の記載方（正しい記載方）

【1】 賃金改善（全体）の内容	①対象人数 （常勤換算数）	②月額または 月額換算額	③月数	令和8年6月1日以降の 賃金改善水準（直接入力） （比較対象は給付金による賃金改善前の水準）	賃金改善の総額 （自動計算）
基本給の引き上げ	1.0人	5,000円	6.0ヶ月	5,000円	30,000円
毎月決まって支払われる手当の引き上げ（ベースアップ評価手当の増額など）					0円
（給付金を充て、算出可能な場合のみ記載） 基本給や毎月決まって支払われる手当の引き上げに伴う賞与、時間外手当、法定福利費（事業主負担分を含む。）等の増加分に用いた金額（算出が難しいは上記に含めてください。）					0円
一時金または特別手当					0円
令和7年度に2.0%を上回るベースアップをすでに実施していた場合で、令和7年12月から令和8年5月までの間の当該2.0%を上回る部分の補てんに本給付金を充てた場合は、別紙にて算定した金額を右の欄に記載してください					0円

「基本給の賃上げ」 <今回の補助金の対象とならないケース>

【よくある質問から一部抜粋】
令和7年11月の賃金水準と比較して、令和7年12月から令和8年5月までの6か月間について、賃金改善を行った場合に対象となります。
そのため、例えば、令和8年1月から3月までの間のみ賃金改善を行う場合等は本事業の対象となりません。

想定ケース①：毎月の基本給の賃上げに今回の補助金を充当する。

職員1人あたり	R7.11月	R7.12月	R8.1月	R8.2月	R8.3月	R8.4月	R8.5月	R8.6月
基本給（月額）	200,000円	200,000円	200,000円	205,000円	205,000円	205,000円	205,000円	205,000円
賃上げ額 （賃上げ前との差額）	—	賃上げせず	賃上げせず	+5,000円	+5,000円	+5,000円	+5,000円	+5,000円

R7.12月、R8.1月の2か月間について、賃上げがなされていないため、本事業の対象となりません。

R8ベースアップ評価料等により賃金改善水準を維持・拡大。

間違いの多いケース：6か月支給の条件を満たしていない。

【1】 賃金改善（全体）の内容	①対象人数 （常勤換算数）	②月額または 月額換算額	③月数	令和8年6月1日以降の 賃金改善水準（直接入力） （比較対象は給付金による賃金改善前の水準）	賃金改善の総額 （自動計算）
基本給の引き上げ	1.0人	5,000円	4.0ヶ月	5,000円	20,000円
毎月決まって支払われる手当の引き上げ（ベースアップ評価手当の増額など）					円
（給付金を充て、算出可能な場合のみ記載） 基本給や毎月決まって支払われる手当の引き上げに伴う賞与、時間外手当、法定福利費（事業主負担分を含む。）等の増加分に用いた金額（算出が難しいは上記に含めてください。）					円
一時金または特別手当					円

【原則】「6ヶ月」に満たない場合は、対象となりません。

【例外】令和7年12月から令和5月までの間で下記に該当する職員がいる場合は例外として本事業の対象とすることができます。この場合は6ヶ月未満でも対象になります。

- 新規採用した職員：採用月から令和8年5月までの月数分
- 退職した職員：令和7年12月から退職月までの月数分

「一時金」 + 「基本給の賃上げ」の併用パターン <今回の補助金の対象となるケース>

【よくある質問から一部抜粋】

令和7年12月から令和8年3月までの間の最大4か月分の一時金又は特別手当を支給する方法でも差し支えありません。
ただし、その場合は令和8年4月及び5月については基本給の引き上げや毎月支払われる手当の支給を行う必要があります。

想定ケース②：例えば、給与規定の変更に時間を要するため、一時金の支払いと基本給の賃上げを組み合わせる賃上げ実施した分に今回の補助金を充当する。

職員1人あたり	R7.11月	R7.12月	R8.1月	R8.2月	R8.3月	R8.4月	R8.5月	R8.6月
基本給（月額）	200,000円	200,000円	200,000円	200,000円	200,000円	205,000円	205,000円	205,000円
一時金支払い （R7.12～R8.3分） ※最大4か月まで	—	（一時金として）	（一時金として）	（一時金として）	20,000円 4か月分として	一時金対応不可	一時金対応不可	
賃上げ額 （賃上げ前との差額）	—	0円	0円	0円	0円	+5,000円	+5,000円	+5,000円

今回の補助金を充当できる範囲および金額（補助対象経費）は、赤枠内の
一時金として最大4か月（R7.12月～R8.3月分として）5,000円×4か月＝20,000円に加え、
R8.4月及び5月の基本給引き上げ 5,000円×2か月＝10,000円の合計30,000円となります。

R8ベースアップ評価料等により賃金改善水準を維持・拡大。

賃金改善報告書の記載方（正しい記載方）

【1】賃金改善（全体）の内容	①対象人数 （常勤換算数）	②月額または 月額換算額	③月数	令和8年6月1日以降の 賃金改善水準（直接入力） （比較対象は給付金による賃金改善前の水準）	賃金改善の総額 （自動計算）
基本給の引き上げ	1.0人	5,000円	2.0ヶ月	5,000円	10,000円
毎月決まって支払われる手当の引き上げ（ベースアップ評価手当の増額など）					0円
（給付金を充て、算出可能な場合のみ記載） 基本給や毎月決まって支払われる手当の引き上げに伴う賞与、時間外手当、法定福利費（事業主負担分を含む。）等の増加分に用いた金額（算出が難しいは上記に含めてください。）					0円
一時金または特別手当	1.0人	5,000円	4.0ヶ月		20,000円
					0円

記載方でよくある間違いとして、20,000円を1回で支払いしている為、月数が「1」となっているケースが散見されます。最低1ヶ月～最大4か月のいずれかをご選択ください。4か月分を一括支給しているこの例の場合は月数としては「1」ではなく、「4」が正当です。

R7.12月～R8.5月の6か月間すべての期間において賃金改善が支給要件です。したがって、「基本給の引き上げ」から「一時金または特別手当」までの欄の月数の合計は必ず「6」になりますので、作成時にご注意ください。
例外：新規雇用/途中退職の職員がいる場合。

「一時金」＋「基本給の賃上げ」の併用パターン <今回の補助金の対象となるケース>

想定ケース②：例えば、給与規定の変更に時間を要するため、一時金の支払いと基本給の賃上げを組み合わせる賃上げ実施した分に今回の補助金を充当する。

職員1人あたり	R7.11月	R7.12月	R8.1月	R8.2月	R8.3月	R8.4月	R8.5月	R8.6月
基本給（月額）	200,000円	200,000円	200,000円	200,000円	205,000円	205,000円	205,000円	205,000円
一時金支払い （R7.12～R3分） ※最大4か月まで	—	（一時金として）	（一時金として）	15,000円 3か月分として	—	一時金対応不可	一時金対応不可	
賃上げ額 （賃上げ前との差額）	—	0円	0円	0円	+5,000円	+5,000円	+5,000円	+5,000円

一時金で対象とできる範囲はR7.12月からR8.3月までの最大4か月

R8ベースアップ評価料等により賃金改善水準を維持・拡大。

R7.12月からR8.3月までの最大4か月分については一時金として支払いしたものを補助対象とできますので、上記の通り、R7.12月～R8.2月の3ヶ月分を一時金として支給（5,000円×3ヶ月）して、**R8.3月以降は基本給の賃上げで対応した場合でも今回の補助金の対象となります。**

【注意事項】一時金で対象とできる範囲はR7.12月からR8.3月までの最大4か月となります。

R8.4月・5月は本補助金の補助対象経費には含まれませんのでご注意ください。

賃金改善報告書の記載方（正しい記載方）

【1】賃金改善（全体）の内容	①対象人数 （常勤換算数）	②月額または 月額換算額	③月数	令和8年6月1日以降の 賃金改善水準（直接入力） （比較対象は給付金による賃金改善前の水準）	賃金改善の総額 （自動計算）
基本給の引き上げ	1.0人	5,000円	3.0ヶ月	5,000円	15,000円
毎月決まって支払われる手当の引き上げ（ベースアップ評価手当の増額など）					0円
（給付金を充て、算出可能な場合のみ記載） 基本給や毎月決まって支払われる手当の引き上げに伴う賞与、時間外手当、法定福利費（事業主負担分を含む。）等の増加分に用いた金額（算出が難しいは上記に含めてください。）					0円
一時金または特別手当	1.0人	5,000円	3.0ヶ月		15,000円
令和7年度に2.0%を上回るベースアップをすでに実施していた場合で、令和7年12月から令和8年5月までの間の当該2.0%を上回る部分の補てんに本給付金を充てた場合は、別紙にて算定した金額を右の欄に記載してください					0円

基本給の引き上げ分として3ヶ月（R8.3月～R8.5月）、一時金として3ヶ月（R7.12月～R8.2月分）の計6ヶ月分を補助対象経費として実績報告

「一時金」＋「基本給の賃上げ」の併用パターン <今回の補助金の対象とならないケース>

【よくある質問から一部抜粋】
令和7年12月から令和8年3月までの間の最大4か月分の一時金又は特別手当を支給する方法でも差し支えありません。
ただし、その場合は令和8年4月及び5月については基本給の引き上げや毎月支払われる手当の支給を行う必要があります。

R8ベースアップ評価料等により賃金改善水準を維持・拡大が必要。

対象外ケース①：一時金は支払っているが、基本給引き上げがされておらず要件を満たさないケース

職員1人あたり	R7.11月	R7.12月	R8.1月	R8.2月	R8.3月	R8.4月	R8.5月	R8.6月
基本給（月額）	200,000円	200,000円	200,000円	200,000円	200,000円	200,000円	200,000円	200,000円
一時金支払い (R7.12～R3分) ※最大4か月まで	—	(一時金として)	(一時金として)	(一時金として)	20,000円 4か月分として	一時金対応不可	一時金対応不可	
賃上げ額 (賃上げ前との差額)	—	0円	0円	0円	0円	賃上げせず	賃上げせず	0円

対象外ケース②：R7.12月～R8.5月の6ヶ月間をすべて一時金支払いでできてしまっており要件を満たさないケース

賃金改善水準を維持・拡大が必要。

職員1人あたり	R7.11月	R7.12月	R8.1月	R8.2月	R8.3月	R8.4月	R8.5月	R8.6月
基本給（月額）	200,000円	200,000円	200,000円	200,000円	200,000円	200,000円	200,000円	200,000円
一時金支払い (R7.12～R3分) ※最大4か月まで	—	(一時金として) 一時金対応可	(一時金として) 一時金対応可	(一時金として) 一時金対応可	(一時金として) 一時金対応可	(一時金として) 一時金対応不可	(一時金として) 30,000円 6ヶ月分として 一時金対応不可	

対象外ケース③：賃金改善報告書の記載内容で令和7年12月から令和8年5月までの6か月間について、賃金改善要件が確認できず要件を満たさないケース

【1】賃金改善(全体)の内容	①対象人数 (常勤換算数)	②月額または 月額換算額	③月数	令和8年6月1日以降の 賃金改善水準(直接入力) (比較対象は給付金 による賃金改善前の水 準)	賃金改善の総額 (自動計算)
基本給の引き上げ	1.0人	5,000円	2.0ヶ月	5,000円	10,000円
毎月決まって支払われる手当の引き上げ(ベース アップ評価手当の増額など)					0円
(給付金を充て、算出可能な場合のみ記載) 基本給や毎月決まって支払われる手当の引き上げ (に伴う賞与、時間外手当、法定福利費(事業主負担分 を含む。))等の増加分に用いた金額(算出が難しいは 上記に含めてください。)					0円
一時金または特別手当	1.0人	5,000円	1.0ヶ月		5,000円

計6ヶ月分の賃金改善要件が確認できない。

【イレギュラー対処】＜今回の補助金の対象となるケース＞ 各項目で数字の整合性が取れない場合の対処方

上記の各ページに記載した対象になるケースの場合でも、新規雇用や途中退職等が理由で、特に①対象人数や③月数の項目において、賃金改善報告書の記載内容に整合性が取れず、事務局側での審査時に確認のための御連絡が必要となるケースが多くございます。

そのような場合には下記の記載方を確認いただき、「なぜ、その数字になるのか？」といった理由を追記いただく事により、確認のための御連絡が不要になる場合がございます為、ご理解ご協力の程、何卒よろしくお願い申し上げます。

よくあるイレギュラーケース：職員3人に対して、一時金4ヶ月(R7.12月～R8.3月分)+基本給の賃上げ(R8.4月～5月分)を実施。1人が4月に途中退職してしまったケース

Aさん：一時金4ヶ月 + 賃上げ2ヶ月 実施。

Bさん：一時金4ヶ月 + 賃上げ2ヶ月 実施。

Cさん：一時金4ヶ月 ※R8.4月に退職してしまった。

→

一時金4ヶ月は3人に支給しているので、**一時金**の欄の①対象人数は「**3人**」

一方で、1人退職により**基本給の引き上げ**の欄の①対象人数は「**2人**」になるケース

【1】賃金改善(全体)の内容	①対象人数 (常勤換算数)	②月額または 月額換算額	③月数	令和8年6月1日以降の 賃金改善水準(直接入 力)(比較対象は給付金 による賃金改善前の水 準)	賃金改善の総額 (自動計算)	
基本給の引き上げ	2.0人	5,000円	2.0ヶ月	5,000円		20,000円
毎月決まって支払われる手当の引き上げ(ベース アップ評価手当の増額など)						0円
(給付金を充て、算出可能な場合のみ記載) 基本給や毎月決まって支払われる手当の引き上げ に伴う賞与、時間外手当、法定福利費(事業主負担分 を含む。)等の増加分に用いた金額(算出が難しいは 上記に含めてください。)						0円
一時金または特別手当	3.0人	5,000円	4.0ヶ月			60,000円

この例の場合、賃金改善報告書を審査する事務局側には下記の選択肢（疑義）が生じます。

① 3人のうち、1人には一時金4ヶ月分しか支給していない？ ←この場合は1人は要件未達につき補助対象外。1人分を除いて実績報告が必要。

② 3人のうち、1人が途中で退職していまい、対象人数に差が生じている？ ←この場合は途中退職の方の分につき、対象経費に含める事ができる。

一時金または特別手当	3.0人	5,000円	4.0ヶ月		3人のうち、1人がR8.4月に退職。そのため、一時金は3人、基本給の引き上げは2人になります。	60,000円
------------	------	--------	-------	--	---	---------

こちらの欄が自由に記載ができる空白になっておりますので、上記のように①対象人数や③月数等に数字の差が生じる場合は、理由を追記いただくよう、ご協力をお願い申し上げます。

上記はあくまで一例であり、様々な理由で各項目間での数字の不整合が出てくる事も想定しております。

対象人数や月数の欄などに不足や差が生じている場合に「なぜ、その数字になるのか？」といった理由を追記いただくよう、お願い申し上げます。