

令和6年度版 人材開発支援助成金事業主様向け Q&A (賃金要件・資格等手当要件について)

【目次】

①加算の対象となる措置について・・・P.3

- Q 1 定期昇給分による賃金の増額も、賃金要件として申請する増額分に含まれますか。
- Q 2 「訓練終了後、資格を取得した場合、一時金として報奨金を支給する」という就業規則を規定した場合、資格等手当要件の加算の対象になりますか。
- Q 3 賃金要件（資格等手当要件）について、対象労働者（訓練を受講した者）の全員分の合計の賃金総額が5%（3%）増額していればよいですか。それとも対象労働者ごとに個別に見て全員が5%（3%）増額しなければならないのですか。
- Q 4 賃金増額改定後3か月が経過した後に、対象労働者（訓練を受講した者）の全員または一部が、自己都合退職等で離職した場合は、訓練を受講した「全ての労働者」の賃上げはできなくなりますが、この場合は全て賃金要件・資格等手当要件の加算の対象外になるのですか。
- Q 5 「訓練終了日の翌日から起算して1年以内に賃金を増額させていること」とは、増額改定を行った日が1年以内に含まれていれば良いのですか。また、「訓練修了後に賃金を増額した場合」について、訓練終了日の属する月に賃金の増額改定を行った場合も対象となりますか。
- Q 6 家族手当や住宅手当は、月ごとの支給の有無が変動しないものですが、諸手当に含まれますか。

②賃金増額後の賃金の引き下げについて・・・P.5

Q7 「合理的な理由」なく賃金を引き下げる場合について、合理的な理由として認められるのは具体的にどのようなものですか。例えば、労働契約、就業規則などに予め定められた規定に基づいた降格、降給等による賃金の引き下げなどは合理的な理由となりますか。

Q8 賃金増額改定後3か月間の賃金総額の上昇率が5%（3%）以上であるものの、その3か月の中で、賃金を引き下げた月がある場合や、賃金を10%増額して3か月が経過した後に賃金を引き下げた場合、引き下げた後の賃金が、最初に10%増額する前の賃金と比較して5%（3%）以上の増額が維持されている場合は対象となりますか。

Q9 訓練Aに係る申請で賃金要件の加算対象となった労働者が、後日別の訓練Bを受講し改めて賃金を増額した一方で、訓練Aの時に実施されていた賃上げが継続していなかった場合、訓練Bの分の増額改定は加算の対象になりますか。

① 加算の対象となる措置について

Q 1 定期昇給分による賃金の増額も、賃金要件として申請する増額分に含まれますか。

A 1 定期昇給分による賃金の増額も、賃金要件における増額分として加算の対象となります。

Q 2 「訓練終了後、資格を取得した場合、一時金として報奨金を支給する」という就業規則を規定した場合、資格等手当要件の加算の対象になりますか。

A 2 資格等手当は、「職務に関連した資格、知識または技能を有している者に対して毎月決まって支払われる手当」となりますので、一時金は資格等手当要件の加算対象外となります。

Q 3 賃金要件（資格等手当要件）について、対象労働者（訓練を受講した者）の全員分の合計の賃金総額が5%（3%）増額していればよいですか。それとも対象労働者ごとに個別に見て全員が5%（3%）増額しなければならないのですか。

A 3 対象労働者ごとに個別にみて、全員の賃金をそれぞれ5%（3%）以上増額する必要があります。

Q 4 賃金増額後3か月が経過した後に、対象労働者（訓練を受講した者）の全員または一部が、自己都合退職等で離職した場合は、訓練を受講した「全ての労働者」の賃上げはできなくなりますが、この場合は全て賃金要件・資格等手当要件の加算の対象外になるのですか。

A 4 人材開発支援助成金における賃金要件・資格等手当要件は、訓練を受講した全ての対象労働者の賃金を増額させることを要件としており、解雇等事業主都合により一部又は全部の対象労働者の賃金が増額されていない場合は、対象労働者全員分について、加算の対象になりません。

ただし、自己都合退職等事業主の責めに帰さない理由により一部の対象労働者の賃金が増額できなかった場合については、加算対象となり得ます。

例えば、賃金増額後 3 か月が経過した後に、対象労働者 3 名のうち 1 名が自己都合退職していた場合は、退職者も含めて 3 名分について要件を満たす賃金の増額がされていれば、3 名分の助成額（経費助成、OJT 実施助成及び賃金助成）について加算の対象となります。

一方で、賃金増額後 3 か月が経過する前に、対象労働者 3 名のうち 1 名が自己都合退職した場合は、残りの 2 名について要件を満たす賃金の増額がされていれば、2 名分の助成額について加算の対象となります。

Q 5 「訓練終了日の翌日から起算して 1 年以内に賃金を増額させていること」とは、増額改定を行った日が 1 年以内に含まれていれば良いのですか。また、「訓練修了後に賃金を増額した場合」について、訓練終了日の属する月に賃金の増額改定を行った場合も対象となりますか。

A 5 月払い、週払い、日払い等の支払い方法の如何を問わず「賃金の増額を開始した給与支払日」が、訓練終了日の翌日から起算して 1 年以内に含まれていることが必要です。訓練終了日の属する月に賃金の増額改定を行う場合も、増額後の給与支払日（または手当の支払日）が訓練修了日の翌日以降である必要があります。

Q 6 訓練終了日の翌日から起算して 1 年以内に 2 回に分けて段階的に賃金を増額改定した場合も対象となりますか。

A 6 1 回目の増額改定前 3 か月間の賃金総額と 2 回目の増額改定後 3 か月の賃金総額を比較し、全ての対象労働者の賃金が 5 %（3 %）以上増加している場合は、加算の対象となります。

Q 7 家族手当や住宅手当は、月ごとの支給の有無が変動しないものですが、諸手当に含まれますか。

A 7 労働と直接的な関係が薄く、かつ、労働者の個人的事情によって支給されるものについては、諸手当に含まないため、これに該当する家族手当や住宅手当も諸手当に含みません。

一方で、家族手当や住宅手当であっても、労働者の個人的な事情にかかわ

らず、全ての労働者に一律に支給されるものであれば、諸手当に該当する場合があります。

Q 8 試用期間中に訓練を実施し、試用期間終了後、賃金が増額した場合も、賃金要件・資格等手当要件の加算の対象になりますか。

A 8 労働条件通知書において、当該労働者の通常の賃金をあらかじめ設定した上で、試用期間中の賃金を減額して支払うものである場合、試用期間終了後にはあらかじめ決まっていた通常の賃金を支払うようになったに過ぎず、当該労働者の賃金を増額させるものとは言えないことから、賃金要件・資格等手当要件の加算の対象にはならない。

② 賃金増額後の賃金の引き下げについて

Q 9 「合理的な理由」なく賃金を引き下げる場合について、合理的な理由として認められるのは具体的にどのようなものですか。例えば、労働契約、就業規則などに予め定められた規定に基づいた降格、降給等による賃金の引き下げなどは合理的な理由となりますか。

A 9 合理的な理由は個々の状況に応じて個別に判断されますので、具体的な要件として定められていません。たとえば、コロナのような天災により業績が大幅に悪化する中、解雇にならないよう賃金を引き下げて雇用を維持するなどの場合は合理的な理由として認められる可能性があります。一方で、事前に雇用契約書等に引き下げ等が規定されていた場合であっても、理由が明記されていない又は理由が合理的でない場合は不支給となる可能性があります。

Q 10 賃金増額改定後3か月間の賃金総額の上昇率が5%（3%）以上であるものの、その3か月の中で、賃金を引き下げた月がある場合や、賃金を10%増額して3か月が経過した後に賃金を引き下げた場合、引き下げた後の賃金が、最初に10%増額する前の賃金と比較して5%（3%）以上の増額が維持されている場合は対象となりますか。

A10 改定前の3ヶ月間の賃金総額と比較して、改訂後の3か月の賃金総額が5%（3%）以上増額していた場合や、改訂後の各月の賃金が改定前の賃金と比較して、5%（3%）以上増額した賃金の額を維持し続けていた場合であっても、合理的な理由無く賃金の引き下げが行われた月がある場合は不支給となります。

Q11 訓練 A に係る申請で賃金要件の加算対象となった労働者が、後日別の訓練 B を受講し改めて賃金を増額した一方で、訓練 A の時に実施されていた賃上げが継続していなかった場合、訓練 B の分の増額改定は加算の対象になりますか。

A11 賃金増額後に合理的な理由無く賃金を引き下げた場合、当該増額分については加算の対象と認められないため、訓練 A における賃金の増額は実施されなかったことになり、訓練 A による加算分の支給は取り消しとなります。その上で、過去の引き下げについては考慮されませんので、訓練 B について要件を満たした場合は、訓練 B を実施した後の賃金の増額のみ加算の対象となります。