厚生労働省委託事業 ／ 山梨働き改革推進支援センター／オンラインセミナー

「最低賃金引き上げに伴う実務対策」

制度の要点理解・山梨県1,113円対応・賃金計算と支援策活用マニュアル

令和8年11月5日、14:00-15:00

講師：　副センター長
特定社会保険労務士　押切　貴之

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

はじめに：最低賃金改定に伴う企業の責務と機会

コンプライアンスの厳格化

最低賃金割れは強行法規違反となり、差額の遡及支払いや労基署指導、罰則（50万円以下）（最低賃金法第40条）の対象となります。

人材確保と生産性の向上

単なるコスト増ではなく、公的助成金・支援金を活用した設備投資と業務効率化で「稼ぐ力」を高める好機です。

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

本日のセミナー構成（全6章）

第1章　最低賃金制度の基礎知識（定義・種類・対象者・審議決定）	制度の根幹と法的効力
第2章　対象となる賃金と除外手当（除外6手当・愛車手当）	算入されるものと除外されるものの考え方
第3章　最低賃金の計算方法とチェック実務（給与形態別の換算）	時給・日給・月給・歩合の計算式
第4章　山梨県の実務対応と周知義務（地域別最低賃金1,113円と特定最低賃金）	逆転現象への対応と法的周知
第5章　厚生労働省「賃金引き上げ特設ページ」の活用（事例・相場検索）	客観的データ分析
第6章　賃金引き上げに向けた公的支援策（山梨県支援金・国助成金）	山梨県緊急支援金・働き方改革・業務改善

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

第1章　最低賃金制度の基礎知識

厚生労働省「ポイント！最低賃金」より、制度の趣旨、法的拘束力、種類、決定プロセスを整理します。

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

最低賃金とは？（制度の根拠と目的）

最低賃金法 第1条の理念

賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資することを目的とします。

法律が定める3大原則

国が決定：労使の合意のみに委ねず国が最低額を決定（法第10条第1項）

支払義務：使用者はその金額以上の賃金を支払う義務（法第4条第1項）

強行規定：労使が下回る合意を結んでも法律上無効（法第4条第2項）

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

最低賃金の法的効力（最賃法第4条）

最低賃金額未満の労働契約を結んだ場合

たとえ労働者本人が「この時給で納得している」と同意書に署名捺印していても、その合意部分は法律上「無効」となります。

法律によって自動的に置き換わる効力

無効となった契約部分は、最低賃金額と同様の定めをしたものとみなされます。使用者は差額を全額追加支給しなければなりません。

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

最低賃金違反の罰則と労務リスク

罰則規定の適用

地域別最低賃金：50万円以下の罰金

※特定最低賃金違反の場合は労基法第24条（賃金全額払原則違反）により30万円以下の罰金（労基法第120条）。

事業経営上の重大リスク

・最大3年分の差額遡及支払い請求
　＊労働基準法に基づく賃金請求権の消滅時効（原則5年、現在は当分の間3年）

・労働基準監督署からの是正勧告

・企業名公表による採用・信用失墜

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

最低賃金の種類①「地域別最低賃金」

セーフティネットとしての位置づけ

全国47都道府県別: 地域ごとに定められた最低限の基準

すべての産業・労働者: 産業・職種を問わず包括的に適用

毎年秋に改定: 通常10月～11月頃に新金額が発効

事業場単位の原則

本社ではなく「勤務する事業場の所在地」

東京本社（最賃：1,280円）の企業であっても、山梨支店で勤務する労働者には山梨県の最低賃金（1,113円）が適用されます。

1　山梨県内で働く全ての労働者には、下記の最低賃金が適用されます

山梨県最低賃金	時間額 1,113円	効力発生日 令和8年 11月1日

図出典：リーフレット「山梨県最低賃金が変わります！」

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

最低賃金の種類②「特定（産業別）最低賃金」

特定の基幹産業に設定される基準

関係労使の申し出に基づき、地域別最低賃金よりも高い水準で賃金を定めることが必要と認められた産業に設定されます。

> 主に製造業などの基幹産業を対象とし、産業ごとの公正な労働環境と競争力を維持します。

適用除外の範囲に注意

特定最低賃金には、18歳未満または65歳以上の者、見習い期間中の者、清掃・片付け等の補助業務従事者に対する適用除外規定が定められているケースが多くあります

※適用除外となる労働者には「地域別最低賃金」が適用されます。



図出典：リーフレット「山梨県最低賃金が変わります！」

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

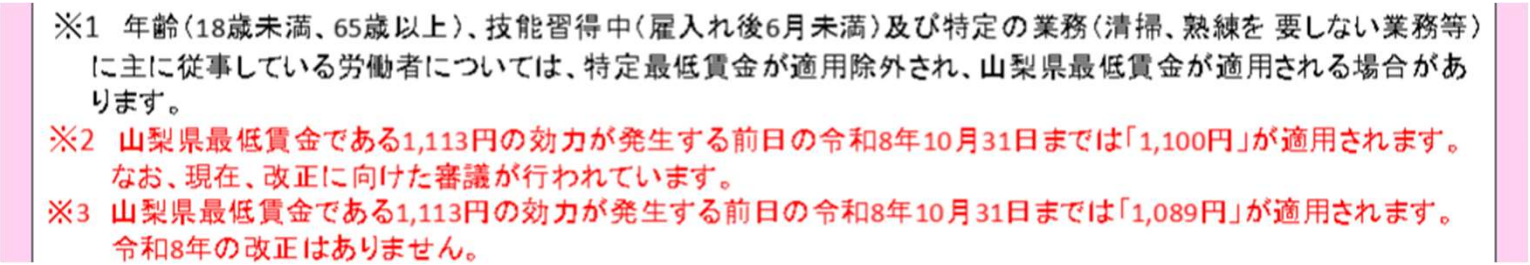
最低賃金の種類②「特定（産業別）最低賃金」

● 大原則：常に「高い方の金額」が適用される

地域別最低賃金と特定最低賃金の両方が適用される労働者の場合、両者を比較して**金額が高い方の最低賃金**を支払わなければなりません。

● 「逆転現象」発生時の実務対応

秋に地域別最低賃金が大幅に引き上げられ、改定前の特定最低賃金を上回った場合、改定されるまでの間は自動的に**「地域別最低賃金」が強制適用**されます。



※1　年齢（18歳未満、65歳以上）、技能習得中（雇入れ後6月未満）及び特定の業務（清掃、熟練を 要しない業務等）に主に従事している労働者については、特定最低賃金が適用除外され、山梨県最低賃金が適用される場合があります。
※2　山梨県最低賃金である1,113円の効力が発生する前日の令和8年10月31日までは「1,100円」が適用されます。なお、現在、改正に向けた審議が行われています。
※3　山梨県最低賃金である1,113円の効力が発生する前日の令和8年10月31日までは「1,089円」が適用されます。令和8年の改正はありません。

図出典：リーフレット「山梨県最低賃金が変わります！」

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

適用される対象者は？（全労働者原則）

- 最低賃金：雇用形態に関係なく全ての労働者に適用されます。

正社員	パート・アルバイト	臨時・嘱託雇用	学生アルバイト
月給制社員も時間換算で最低賃金以上が必須	勤務日数や短時間労働に関わらず全面適用	定年再雇用者や季節雇用者も当然に適用	高校生・大学生であっても大人と同額保障

- 特定（産業別）最低賃金：特定の産業の基幹的労働者とその使用者に対して適用されます。
  但し、「特定（産業別）最低賃金」が適用されない労働者は以下の通りです。
  - 18歳未満又は65歳以上の方
  - 雇入れ後一定期間未満の技能習得中の方
  - その他当該産業に特有の軽易な業務に従事する方

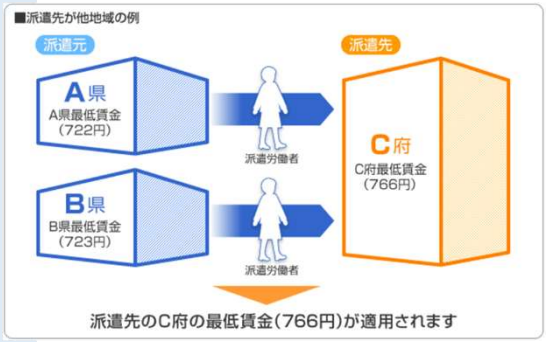
©2026 山梨働き方改革推進支援センター

派遣労働者に適用される最低賃金は？

「派遣先の地域」の最低賃金が適用される

派遣元事業主（雇用主）がどの都道府県にあっても、労働者が実際に業務を行う「**派遣先事業場の所在地」の最低賃金**（地域別・特定）が適用されます。

具体例：東京都の派遣会社から山梨県の工場に派遣される場合 ＝ **山梨県の最低賃金**が適用。
逆に山梨県の派遣会社から東京都の派遣先に勤務する場合 ＝ **東京都の最低賃金**が適用。



- 派遣先の事業場に特定（産業別）最低賃金が適用される場合は、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を支払う必要があります。
  但し、「特定（産業別）最低賃金」が適用されない労働者は以下の通りです。
  - 18歳未満又は65歳以上の方
  - 雇入れ後一定期間未満の技能習得中の方
  - その他当該産業に特有の軽易な業務に従事する方

図出典： https://saiteichingin.mhlw.go.jp/point/page_point_haken.html

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

最低賃金の減額特例許可制度

特例許可の対象となる事由

1. 精神又は身体の障害により労働能力が著しく低い者
2. 試の使用期間中の者
3. 基礎的な技能を習得するための認定職業訓練受講者
4. 軽易な業務に従事する者、断続的な労働に従事する者

労働局長の「事前許可」が絶対要件

事業主が勝手に自己判断で減額することは一切できません。必ず所轄の都道府県労働局長へ申請書を提出し、事前に許可書を得る必要があります。

※許可を受けずに減額して支給した場合、法違反として差額支払義務と罰則が生じます。

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

最低賃金はどのように決まるのか？

① 三者構成の審議

労働者代表、使用者代表、公益代表（学識経験者）の同数で構成される**最低賃金審議会**で審議。

② 3つの決定考慮要素

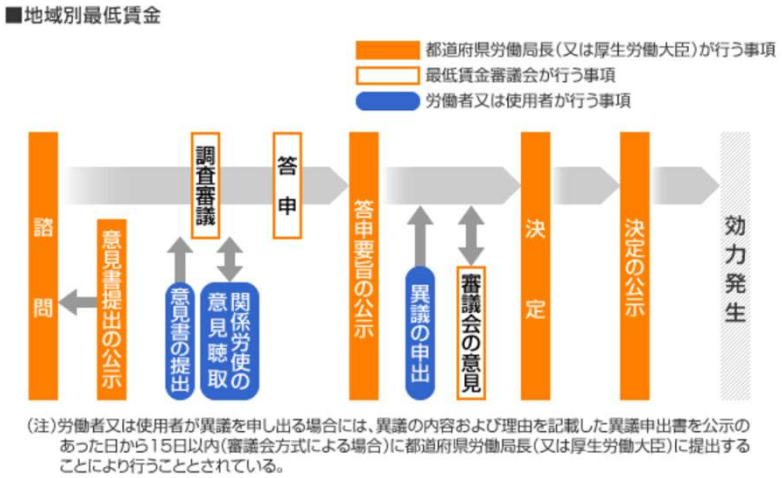
A) 労働者の生計費
B) 類似労働者の賃金
C) 通常の事業の賃金支払能力

を総合勘案して議論。

③ 中央目安と地方答申

中央審議会がランク別の改定目安を提示 → 地方審議会が地域実情を踏まえ答申・決定。

決定の流れ：諮問 → 審議・調査 → 答申 → 異議申出期間 → 都道府県労働局長による決定公示 → 発効



図出典： https://saiteichingin.mhlw.go.jp/point/page_point_how.html

- **中央最低賃金審議会**から地方最低賃金審議会に対し、金額改定のための引上げ額の目安を提示
- **地方最低賃金審議会**では、その目安を参考にしながら地域の実情に応じた地域別最低賃金額の改正のための審議を行う

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

第2章　対象となる賃金と除外手当の実務

総支給額をそのまま比較するのは大きな間違いです。法律で定められた算入対象と「除外される6手当」を徹底整理します。

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

第2章：対象賃金

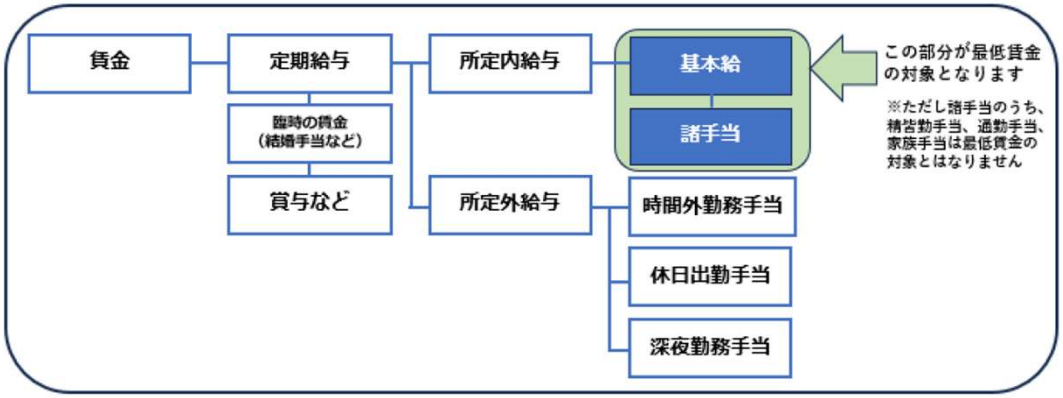
賃金の全体構造と最低賃金の対象範囲

【給与総支給額のイメージ図解】

① 最低賃金の対象となる賃金
基本給 ＋ 毎月固定の職務・職能・資格手当等

② 最低賃金から除外される手当
精皆勤・通勤・家族手当・割増賃金・賞与等

重要ルール：総支給額から「除外される手当」を差し引いた残りの額（対象賃金）のみを時間額に換算して比較します。



図出典：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/chingin/newpage_43898.html

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

除外される手当①「精皆勤手当」

法律上除外される理由

精皆勤手当は、出勤成績によって支給額が変動する性格の賃金です。通常の労働時間を勤務したことに対する基本的な対価とは認められないため除外されます。

実務における落とし穴

「全員が無欠勤だから実質全員に支給している」という実態があっても、制度上「皆勤手当」と位置づけられている限り、算入することはできません。

※見直し策：基本給や定額の職責手当へ統合・振替を検討。

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

除外される手当②「通勤手当」と「家族手当」

通勤手当の除外

通勤費用の実費補填（実費弁償的性格）であり、労働そのものの対価ではないため除外。

※一律定額支給（例:月額1万円）であっても通勤に要する費用として支給されている限り除外。

家族手当（扶養手当）の除外

扶養家族の有無や人数に応じて支払われる属人的・生活保障的な手当であるため除外。

※家族の有無に関わらず全社員に一律支給されるものは家族手当に当たらず算入される場合があります。

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

除外される手当③「臨時の賃金」と「賞与等」

臨時に支払われる賃金

支給事由の発生が不確定で、一時的または突発的に支払われる手当。

・結婚祝金・出産祝金
・災害見舞金・病気見舞金
・退職金・加算退職金

1月を超える期間の賃金（賞与）

1か月を超える算定期間によって支給される賃金。

・夏季賞与・冬季賞与（ボーナス）
・決算賞与・業績一時金
・半年ごとに支給される勤続功労金

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

除外される手当④「時間外・休日・深夜割増賃金」

所定労働時間を超える労働への対価は除外

最低賃金は「所定労働時間（通常の労働時間）」に対する賃金を保障する制度です。そのため、時間外労働割増賃金（25%以上）、休日労働割増賃金（35%以上）、深夜労働割増賃金（25%以上）は全額除外されます。

【実務上の極めて危険な誤り】

残業代を含めた「総支給額」を所定労働時間で割って「最低賃金をクリアしている」と誤認するケースが散見されます。
残業代は比較計算から完全に排除しなければなりません。

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

第2章：実務の急所

要注意！「固定残業代」は算入できるか？



固定残業手当は「算入不可」

定額残業代・みなし時間外手当等は、名目に関わらず割増賃金の前払いであるため、最低賃金の算定対象から除外されます。

違反事例の典型パターン

基本給15万円 ＋ 固定残業代（30時間分）5万円 ＝ 月額20万円
一見クリアしているように見えますが、**対象賃金は「基本給15万円のみ」**となります。

> **月平均所定160時間の場合：15万円 ÷ 160h ＝ 937.5円（最低賃金違反！）**

第2章：手当の算入基準

最低賃金に算入できる手当・除外される手当（一覧）

手当の種別	最賃への算入	判断の理由・基準
基本給（月給・日給・時給）	算入 ○	通常の労働時間に対する純粋な対価
役職手当・職務手当・資格手当	算入 ○	職務内容や職能に応じて毎月定額支給される手当
通勤手当・家族手当・精皆勤手当	除外 ×	法律上、最賃算定から除外することが明記されている手当
固定残業代（みなし残業手当）	除外 ×	時間外労働等の対価に該当するため算入不可
賞与・結婚祝金・決算一時金	除外 ×	1月を超える期間の賃金および臨時の賃金

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

実務論点：会社から割り当てられた車両に対する「愛車手当」は算入できるか？

判断の本質：その手当は「労働の対価（給与）」か、それとも「実費弁償（経費補填）」か？

最賃に「含まれる」ケース

実態が「労働に対する賃金の補填」である場合

走行距離、実際のガソリン代、車の使用状況に関係なく「**毎月一律定額（例:月15,000円）**」で支給されている場合。除外6手当（通勤・家族等）に当たらないため、最賃の算定対象に含めます。

最賃に「含まれない」ケース

実態が「会社経費の実費弁償」である場合

実際の走行キロ数、消費ガソリン代、車検代や任意保険料実費に基づき**妥当な基準で計算・精算**されている場合。「経費の立替・弁償」であり労働の対価ではないため、最賃計算からは除外します。

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

第３章　最低賃金の計算方法とチェック実務

時給制・日給制・月給制・歩合給制それぞれの正しい時間換算式と、実務における具体的な計算手順を解説します。

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

第3章：計算実務

最低賃金の判定フロー（時間額換算の原則）

STEP 1

支給手当の仕分け

算入できる賃金と除外手当を完全に分類

STEP 2

除外手当の控除

総支給額から除外6手当の全額を差し引く

STEP 3

時間額への換算

所定労働時間で除算し1時間当たり額を算出

STEP 4

最低賃金と比較

時間換算額 ≧ 最低賃金額（1,113円）を確認

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

計算方法①「時間給制」のチェック実務★

基本計算式

基本時間給 ≧ 最低賃金額

時給そのものが最低賃金額以上である必要があります。時給制であっても別途支給される各種手当の取扱いに留意します。

手当が併給される場合の実務

例：基本時給 1,100円 ＋ 職能手当（月額固定8,000円）

基本時給単体では1,113円未満ですが、職能手当（算入手当）を1ヶ月の所定時間（例:80時間）で割り、時給に合算して判定します。

1,100円 ＋ (8,000円 ÷ 80h = 100円) ＝ 1,200円 ≧ 1,113円（適法）

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

計算方法②「日給制」のチェック実務

換算計算式

日給額 ÷ 1日の所定労働時間 ≧ 最低賃金額

日給をその者の「1日の所定労働時間」で割って1時間当たりの金額を算出します。

日額特定最低賃金がある場合

特定（産業別）最低賃金において「日額」が定められている場合は、時間換算を行わずに直接日給額と比較します。

※ただし、地域別最低賃金（時間額）との比較も必要となり、いずれか高い方をクリアする必要があります。

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

計算方法③「月給制」の算定式と年間所定時間

月給制の時間額換算式（最賃法施行規則第2条）

（基本給 ＋ 算入対象手当） ÷ 1年間における1月平均所定労働時間

1月平均所定労働時間の正確な算出ステップ

① 年間所定労働日数 ＝ 365日 － 年間所定休日数
② 年間総所定労働時間 ＝ 年間所定労働日数 × 1日の所定労働時間（例:8時間）
③ **1月平均所定労働時間** ＝ 年間総所定労働時間 ÷ 12か月

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

計算方法④「出来高払制・歩合給制」のチェック実務

換算計算式

歩合給の総額 ÷ 総実労働時間数 ≧ 最低賃金額

タクシー運転手や営業歩合給など出来高制の場合は、賃金算定期間の「総実労働時間（残業時間等を含む）」で割って時間額を算出します。

月ごとの変動リスクへの対策

出来高制は売上や成績によって毎月支給額が上下します。閑散期や不振月であっても最低賃金割れは許されません。

保障給の設定：労基法第27条に基づく出来高払の保障給制度を設け、最低賃金を下回らない水準を担保することが必須です。

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

月給制の実例演習（山梨県1,113円との比較）

【モデル給与条件】

・基本給：170,000円
・職務手当：10,000円（算入）
・精勤手当：5,000円（除外！）
・通勤手当：10,000円（除外！）
総支給額：195,000円

※月平均所定労働時間：165時間

【換算計算と判定結果】

対象賃金 ＝ 170,000円 ＋ 10,000円 ＝ 180,000円
時間換算額 ＝ 180,000円 ÷ 165h ＝ **1,090.9円**

判定：最低賃金違反（▲22.1円不足）

総支給（19.5万円÷165h=1,181円）で見ると適法に見えても、手当を除外すると最賃割れとなります。

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

第3章：WEBシミュレーションツール

厚生労働省「あなたの賃金を比較チェック」の活用法

手軽に正確な判定ができる公式ツール

厚生労働省特設サイト（ https://saiteichingin.mhlw.go.jp/check/?p=18 ）では、都道府県・給与額・勤務時間を入力するだけで、自動的に最低賃金適合判定が可能です。

※山梨県を指定すれば、発効日と最新額を自動反映

社内点検シートとしての活用

・全パート・非正規雇用の時給一覧チェック
・初任給および若手月給社員の境界線チェック
・雇用契約更新時の労働条件通知書作成前の事前確認



あなたの賃金を比較チェックURL（山梨県）： https://saiteichingin.mhlw.go.jp/check/?p=18

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

第4章　山梨県の実務対応と周知義務

令和8年11月1日発効の山梨県地域別最低賃金1,113円、特定最低賃金との逆転関係、法定義務である周知実務を解説します。

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

山梨県地域別最低賃金

山梨県最低賃金（時間額）

1,113円

効力発生日：令和8年11月1日

改定における実務留意点

引き上げ幅: 前年（1,052円）より＋**61円の大幅改定**

適用対象: 山梨県内で働くすべての労働者および使用者

賃金締日と発効日: 11月1日以降の労働時間分から1,113円以上で計算必須（月給・時給の日割り精算等に注意）

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

第4章：事業主の義務

最低賃金の周知義務（最賃法第8条）

法律で定められた周知方法

最低賃金の適用を受ける使用者は、最低賃金額および適用範囲を常時作業場の見やすい場所に掲示するか、備え付けること等により周知しなければなりません。

※周知を怠った場合、最賃法第8条違反（労基法第106条等）となります。

社労士が推奨する実務周知3策

1. 労働局発行の「最賃ポスター」を更衣室・休憩室に掲示
2. 社内イントラネット・グループウェアでの電子周知
3. 賃金改定通知書の交付（パート・非正規への個別案内）



リーフレット出典：https://jsite.mhlw.go.jp/yamanashi-roudoukyoku/jirei_toukei/pamphlet_leaflet/saichinkankei.html

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

第4章：経営戦略

なぜ今、最低賃金の総点検が必要なのか？

法令遵守と信用

うっかり最賃割れによる差額遡及支払い請求や労働基準監督署是正勧告、レピュテーションリスク（風評リスク）を完全防止。

採用力の維持

近隣他社や他産業への人材流出を阻止し、求職者からの応募数を確保するための不可欠な条件。

社内バランス調整

初任給やパート時給上昇に伴う既存先輩社員との賃金逆転を解消し、組織の士気低下を防ぐ。

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

第5章　厚生労働省「賃金引き上げ特設ページ」の活用

賃上げを実現した企業の工夫事例、地域・業種・職種ごとの客観的平均賃金データの調べ方を解説します。

平均賃金データの検索と社内給与設計

厚生労働省DBで調べられる指標

・山梨県内の産業別平均時給・月給
・職種別（事務・営業・製造・介護等）の相場
・年齢別・勤続年数別の賃金分布データ

自社の立ち位置を客観視する

「うちは最低賃金ギリギリだが、地域の同業他社はいくらで募集しているか」を把握。

> 地域相場とかけ離れた賃金設定では、いくら求人広告を出しても応募は集まりません。相場を踏まえた改定が不可欠です。

参考URL：https://saiteichingin.mhlw.go.jp/table/

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

平均賃金データの検索と社内給与設計



山梨県	所定内給与額月額（千円）	所定内給与額時給※（円）	年間賞与等特別給（千円）
男女計	304.6	1,861	862.2
～19歳	200.2	1,208	119.7
20～24歳	218.5	1,335	414.2
25～29歳	256.0	1,570	698.9
30～34歳	285.7	1,746	801.4

地域ごとの平均的な賃金　検索コーナーURL：https://saiteichingin.mhlw.go.jp/table/

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

第6章　中小企業向け公的支援策の活用

11月現在で確実に利用できる支援策に絞り、山梨県独自「賃上げ加速化緊急支援金」を解説します。

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

（参考）国の支援事業「業務改善助成金」（注意：令和８年10月末で締め切っています）

助成の仕組み

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、同時に生産性向上のための設備投資等を行った場合に費用の一部を助成。

・助成率：最大 4/5（賃金要件により変動）
・助成上限：最大 600万円（引上げ人数等による）

【絶対厳守】事前申請のルール

- **交付決定前の発注・契約・納品・支払いは一切助成対象外**となります。
- 必ず労働局へ計画書を提出し「交付決定通知」を受領してから設備投資を実施してください。

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

「賃上げ加速化緊急支援金」の概要（1/2）

【対象となる事業者】

- 山梨県内に本社・事業所等がある中小企業等（個人事業主も対象）
- 県内事業所に常時雇用する労働者が1人以上いること / 県税に未納がないこと

【4大支給要件】

① スリーアップ認証：「豊かさ共創スリーアップ実践企業」の認証取得（申請中も可）
② 賃上げ水準：対象期間（R8.8.28～R9.6.30）に時給1,113円以上かつ50円以上引上げ
③ 6か月継続支払：引上げ後の賃金を6か月間継続して支払うこと
④ 雇用維持：事業者都合による解雇を行わないこと

【申請のポイント】

- 全従業員を賃上げする必要はなく、50円以上上げる人を選んで申請可能
- 1事業者につき1回限り。交付申請は先着順（予算上限 20億7,900万円）

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

「賃上げ加速化緊急支援金」の概要（2/2）

区分 (時間額引上げ幅)	支給単価		事業所上限額
	正規雇用労働者 一人当たり	非正規雇用労働者 一人当たり	
区分A (50円~64円)	40,000円	20,000円	400,000円
区分B (65円~74円)	50,000円	30,000円	500,000円
区分C (75円~99円)	60,000円	40,000円	800,000円
区分D (100円以上)	70,000円	50,000円	1,000,000円

【支給額算定・申請時の注意点】

- **非正規雇用労働者の要件**
  「6か月間の賃上げによる事業主負担額」が「一人当たり支給単価」以上でなければ対象外
- **支給額の算定ルール**
  「対象者の積算額」と「引上げ人数が最多の区分の事業所上限額」のいずれか低い額が支給額
- **交付申請のタイミング**
  賃金引上げ適用日の2ヶ月前から提出可能（それ以前は受理不可）
- **実績報告と支払い**
  6か月間の支払いが完了した後、実績報告書を提出。審査後に精算払いで支給

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

第6章：相談機関

無料で利用できる公的専門家相談窓口

山梨働き方改革推進支援センター

社会保険労務士などの専門家が無料で就業規則改定や賃金規定の見直し、助成金申請を伴走支援。

山梨県よろず支援拠点

経営全般、IT化・生産性向上のための設備導入、価格転嫁交渉などの経営課題をワンストップ相談。

©2026 山梨働き方改革推進支援センター

ご清聴ありがとうございました

【お問い合わせ】

山梨働き方改革推進支援センター

営業日：月曜日から金曜日、9:00から17:00

TEL：0120-755-099

Email： yamanashi@workstylereform.net

住所：〒400-0805　甲府市酒折1-1-11　日星ビル4階

©2026 山梨働き方改革推進支援センター