

ユウタとコハル

画：ゴハチ



振り向けば あそこにも ここにも 「商売のヒント」

今月の商売のヒント：【種をまき続ける勇氣】

自分で思い描いた通りの人生を生きている人はどれくらいいると思いますか？ある調査によれば1%もないそうです。商売も同じではないでしょうか。業績の拡大、理想の企業文化、事業承継の成功など、経営者であれば理想的な会社の未来図を繰り返し思い描くと思います。しかし残念ながら、その通りに進むことは少ないです。突然の経済変動が事業計画を吹き飛ばすこともあれば、業務拡大を夢見ていた矢先に取引先が撤退することもあります。信頼していた幹部社員から突然、退職を告げられたときなど、もう本当にがっかりですね。しかし、ここに重要な真実があります。「思った通りにはならないが、やった通りにはなる」ということです。どんなに素晴らしいアイデアや理想を持っていたとしても、それが実現するかどうかは「やったかどうか」にかかっています。つまり、大事なことは行動すること。予期しない出来事は数え切れませんが、どんな状況でもあなたの行動がその後の展開を大きく左右します。今まで以上に先行きが見えない時代に商売を続けていくには、足元の一步一步が頼りです。種をまけば、たとえ期待した作物が育たなくても何かは生えてくるでしょう。それが思いがけない収穫をもたらすことはよくあることです。日々の小さな決断や努力が、気づかぬうちに大きな流れとなって事業を形作っていくなら、行動し続けることで新たなチャンスを切り開くこともきっとできるはず。繰り返しますが、行動の痕跡は必ず残ります。未来は思った通りに展開しないかもしれませんが、やった通りには開けていくのです。



ナットク! 気になっていたあの言葉

今月の気になっていたあの言葉：【育成就労制度】

外国人材の育成と確保を目的とした新制度のこと。現行の技能実習制度の問題点である、不十分な権利性やブローカーの介入などを解決するために創設された。完全移行は2030年頃で、企業側には高い日本語能力を持った人材の長期雇用が可能になること、外国人材側には負担費用の軽減や転籍可能などがメリットとなる。

トナリの本棚

【継続する技術】

国内 No. 1 習慣化アプリの開発者である戸田大介の著書。ユーザーデータの分析から導き出された三原則など、継続を実践したい人にはおすすめの一冊です。



IWAN=OFFICE

岩根事務所 | 有限会社熊本経営労務センター

〒862-0933 熊本県熊本市東区小峯3-2-30
TEL 096-365-8801 FAX 096-365-8802
URL <https://iwaneoffice.co.jp/>

メールマガジンも発行しています。
ご希望の方は、お気軽にご連絡ください！



ルトロク通信

R7.6月号

人の記憶は、実は思い出すたびに少しずつ書き換えられていることが脳科学で分かっています。例えば昔の楽しい出来事も、何度も振り返るうちに最初とは少し違ったストーリーになっていることが多いのです。そう思うと「懐かしさ」というのは脳が作り出す「ちょっとしたフィクション」みたいなものかもしれません。

社労士がズバリ! 職場のQ&A

今月のQ&A：【飲食業の採用上の注意点について教えてください】

Q 友人と2人で居酒屋を始めて30年が過ぎました。忙しいときにはアルバイトを雇ってきましたが、そろそろ私たちの右腕となる人を育ててみようと思います。現在、店の定休日は火曜日なので週6日勤務してくれる人が希望ですが、とても厳しい人手不足の時代なのでどんなことに注意すれば採用できるでしょうか。

A 採用活動でまず確認すべきなのは、応募者に提示する貴社の労働条件が世間並かどうかという点です。居酒屋で働きたい人は少なくないと思いますが、最近の調査(2024年厚労省「就労条件総合調査」)によると、業種や規模を問わず労働者の9割以上が週休2日制で働き、年次有給休暇は付与日数の6割以上の日数を取得しています。飲食業では幹部社員に負担がしわ寄せされ、休みが取れず日々の労働時間も長くなるケースは珍しくありません。将来、右腕になる人を雇用して育てる場合でも、勤務は週休2日、年次有給休暇もしっかり取得できる労働環境を提示する必要があるでしょう。



もっともっと! 助成金有効活用

【キャリアアップ助成金】

<この助成金のポイント>

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善などの取り組みを実施した事業主に対して助成をするものです。

本助成金は、「正社員化コース」「賃金規定等改定コース」「賃金規定等共通化コース」「賞与・退職金制度導入コース」「社会保険適用時処遇改善コース」などの6つのコースに分けられます。

<支給額> () 内は大企業事業主の場合
有期雇用労働者に対して正規雇用労働者(正社員)と共通の賃金規定を新たに作成し適用した場合/1事業所あたり60万円(45万円)

※支給要件などの詳細については、当事務所に「助成金の件で」とお気軽にお問い合わせください

主婦川柳 @ 奥さまの細道

我が夫婦
持続可能な
この距離感
(サステイナブル
な夫婦に
なるわよ)

知って得る知恵袋
切れてしまった乾電池を捨てる前に手や布で擦ってみましょう。乾電池は本体が温まると電流がスムーズになり、切れた電池が復活することがあります。電源が限られる非常時にはもちろん、日常のちょっとしたシーンでも覚えておくと便利なお知恵です。

令和7年度労働保険の年度更新について

◆期間

令和7年度の期間は6月2日(月)～7月10日(木)です。申告書は5月末頃に送付される予定ですので、そろそろ準備にかりましょう。既に、厚生労働省ホームページにはパンフレットや解説動画などが掲載されています(確定保険料の算定に使用する計算支援ツールは更新準備中)。

コールセンター(電話番号:0120-256-376)は、5月29日(木)～7月18日(金)で設置され、9時から17時まで土・日・祝日を除き対応してくれます。

◆実務における注意点

パンフレットに掲載されているチェックポイントから、主なものをピックアップします。

・通勤手当等の交通費(非課税分、現物支給の定期代等を含む)の算入漏れはありませんか？

・パート・アルバイトなど短時間労働者の賃金の算入漏れはありませんか？

・事業の代表者や法人の役員への役員報酬を誤算入していませんか？

・賃金総額について、1,000円未満は切り捨てられていますか？

・保険料・一般拠出金額について、1円未満は切り捨てられていますか？

・各労働者について、雇用保険の加入漏れはありませんか？

◆効率的に手続きをしたいなら電子申請

年度更新の書類は項目が多いため記入漏れや記入ミスが心配ですが、電子申請では入力チェック機能や自動計算機能のあるシステムで手続きを行うため、ミスを防げます。

また、前年度の情報を取り込んで書類を作成できるので作成に要する時間も短縮でき、混み合う窓口で長時間待たされることはありません。

【厚生労働省「労働保険年度更新に係るお知らせ」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/roudouhoken21/index.html

【厚生労働省「労働保険の電子申請に関する特設サイト」】

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/denshi-shinsei/tokusetusaito.html

改正労働安全衛生法が成立しました

5月8日、衆議院本会議にて、改正労働安全衛生法及び作業環境測定法が可決、成立しました。多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、下記の措置を講ずるとされています。施行日は、別に記載のあるものを除き、令和8年4月1日です。

◆改正の概要

1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

既存の労働災害防止対策に個人事業者等も取り込み、個人事業者等による災害の防止を図るため、

① 注文者等が講ずべき措置(個人事業者等を含む作業従事者の混在作業による災害防止対策の強化など)を定め、併せてILO第155号条約(職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約)の履行に必要な整備を行う。〔一部は令和9年4月1日施行〕

② 個人事業者等自身が講ずべき措置(安全衛生教育の受講等)や業務上災害の報告制度等を定める。〔一部は令和9年1月1日、同4月1日施行〕

2. 職場のメンタルヘルス対策の推進〔公布後3年以内に政令で定める日施行〕

ストレスチェックについて、労働者数50人未満の事業場についても実施を義務化。

3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進

① 化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設ける。〔公布後5年以内に政令で定める日施行〕

② 化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知を認める。

③ 個人ばく露測定について、作業環境測定の一つとして位置付け、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図る。〔令和8年10月1日施行〕

4. 機械等による労働災害の防止の促進等

① ボイラー、クレーン等に係る製造許可の一部(設計審査)や製造時等検査について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大。

② 登録機関や検査業者の適正な業務実施のため、不正への対処や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。〔令和8年1月1日施行〕

5. 高齢者の労働災害防止の推進

高齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が当該措置に関する指針を公表。等【厚生労働省「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律案の概要」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001449334.pdf>

学生アルバイトを雇う際に注意すべき労働条件

◆「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン

厚生労働省では、全国の大学生等を対象に、多くの新入学生がアルバイトを始めるこの時期に、自らの労働条件の確認を促すことなどを目的としたキャンペーンを実施し(4月1日～7月31日まで)、大学等での出張相談やリーフレットの配布などを行っています。そこでは、「勝手にシフトが変わっている!」「代わりにバイトする人を見つけれないとやめられない!」「忙しいと

休憩時間がもらえない!」など、「おかしい!」と思ったら、まずは労働基準監督署等に相談することを呼びかけています。企業としても、今一度、アルバイトを雇う際の労働条件について確認しましょう。

◆書面で労働条件を示す

①労働契約の期間、②契約期間がある場合、更新の有無、更新上限、更新する場合の判断基準など、③仕事の場所、内容、変更の範囲、④始業終業時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交替のローテーション、⑤バイト代の決め方、計算と支払方法、支払い日(最低賃金を下回らない)、⑥退職時・解雇時の決まり、⑦有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、無期転換申込みに関する事項・無期転換後の労働条件など。

なお、労働者が希望した場合は、メール等(印刷できるもの)による明示も可能です。

◆学業とアルバイトが両立できるようなシフトを設定する

学生の本分は学業であることを踏まえたシフト設定が必要です。また、採用時に合意したシフト変更等について、事業者が一方的に変更を命じることではできません。

◆アルバイトの労働時間も適切に把握する

労働時間の管理が必要なのはアルバイトであっても変わりません。

◆商品を強制的に購入させることや、一方的にその代金を賃金から控除することは禁止

公序良俗に反して無効となりますし、不法行為として損害賠償が認められる可能性があります。

◆遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることは禁止!

遅刻等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることはできません。また、遅刻を繰り返すなどの規律違反行為への制裁として、無制限に減給することはできません。

【厚生労働省「令和7年度「アルバイトの労働条件を確かめよう!」キャンペーンを全国で実施します」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_54645.html

カスハラ被害の体験者+遭遇者は6割近くに～東京都産業労働局調査から

近年、社会的問題となっている「カスタマーハラスメント(カスハラ)」は、多種多様な仕事とその働き手が集中する東京では特に深刻化しており、今年4月にはカスハラ防止条例が施行されました。

以下の調査は、東京都内在住・勤務の15歳以上の男女に、カスハラについてWeb調査を行った結果を東京都産業労働局がまとめたものです。

◆調査結果のポイント

・カスハラという言葉も意味も知っている:57.3%

・カスハラが増加していると思う:79.6%

・就業中に自身がカスハラ被害にあった:16.8%

・就業中にカスハラを見聞きした:36.3%

・カスハラ被害にあったことも見聞きしたこともない:40.3%

・カスハラ被害にあった場面

→対面(接客時など):51.2%、電話・メール:33.2%

・カスハラ行為

→威圧的な言動(声を荒げる、にらむ、物を叩くなど):

63.8%、継続的・執拗な言動や行為(何度も電話、要求を繰り返す):28.9%

・カスハラ被害の対応方法

→管理職・上司が対応:40.3%、自分1人で対応:32.0%、

同僚が対応:31.7%

・勤務先のカスハラ対策の実施

→行っている23.0%、行っていないが不十分:27.6%、行っていない:49.3%

・行っている場合の内容

→基本方針の策定・周知:60.5%、対応マニュアルの整備46.4%

・対策をしているができていない理由

→対応のノウハウがない:46.7%、対応できる人材が不足している:37.2%

・カスハラ対策として効果があると思うもの

→対応マニュアルの整備:56.4%、基本方針の策定・周知:51.5%

業種別にみると、実際に被害にあった割合が一番多かったのは「農林漁業」(61.5%)で、見聞きしたことのある割合が多かったのは「学術研究・専門・技術サービス業」(53.2%)、両方ないのは「運輸業・郵便業」(52.5%)でした。

北海道や群馬県でも先だってカスハラ条例が制定されています。カスハラ対応を企業に義務付ける労働施策総合推進法の改正も閣議決定され、成立は目前です。企業にとっては、対応マニュアルや基本方針を策定するなどの対応が急がれます。

【東京都産業労働局「カスタマーハラスメントに関する都民調査」】

<https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/documents/d/sangyo-rodo/onedrive>

