

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：【心を動かす「ストーリー」の力】

昭和の高度成長期を代表する「三種の神器」といえば、白黒テレビ、電気洗濯機、電気冷蔵庫。夢の家電製品として多くの家庭が憧れていたのは、その機能性や利便性が豊かさを象徴していたからでしょう。何事も効率重視。すぐに「利益は？費用対効果は？」と問われた古き良き昭和の時代。しかしその効率重視の価値観は、今や大きく変わりました。モノと情報であふれかえった令和の時代に差別化を図るには、利便性や機能、価格競争だけではとても適いません。今どきのキーワードは「ストーリー」なのです。顧客の心に響くストーリーを、商品やサービスにどのようにしてまとうせるかが鍵となります。例えば、大阪府大阪市で数十年来ハンコの町工場を営ん

できた岡田商会が手がけた「ねこずかん」は、猫のイラストに名前を入れることができる印鑑で、累計13万本を超える売り上げを記録しています。ヒットの要因は単なる可愛らしさだけではありません。「わが家の愛しい猫の名前が印鑑になる」という個人的なストーリーが、猫好きの琴線に触れたようです。そこに湧き上がる温かい感情や懐かしい思い出が消費者の心に刺さったようです。「好き」をつくる町工場を自認している岡田商会のモットーは「義務を、遊びに。」小さな会社だからこそできる、顧客一人ひとりの感情に寄り添う視点がクチコミを呼び、熱烈なファンを生み出す原動力となっているのでしょう。モノがあふれかえる現代、人々の心を動かす「小さなストーリー」こそが、競争を勝ち抜くための最強の武器となる。岡田商会の挑戦は、その事実を私たちに教えてくれます。



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：【人権デュー・ディリジェンス】

企業が自社の事業活動や取引先における人権侵害リスクを調査し、予防策を講じる仕組みを指す。第三者や専門機関が、ハラスメントや過度な低賃金、性別による差別などのリスクを特定し、予防や軽減策を図り結果を検証・公表する。日本政府は人権尊重ガイドラインを策定し、企業に対して周知・啓発活動を推進している。

トナリの本棚

【ファラオの密室】

第22回の「このミステリーがすごい！」大賞を受賞した、金融業界に身を置く白川尚史の小説。ミステリーと古代エジプトの世界観に引き込まれる一冊です。



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://iwanoffice.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

R7.7月号

今年、令和元年からちょうど100年目。激動の時代を経て令和の世を迎え、テクノロジーが生活を一変させても、人々の悩みや喜怒哀楽といった感情の機微はそう変わっていないように思います。進歩の速さの中で見失いがちな人間の本質的な部分に目を向けること。そこに、時代を超える知恵が宿るのかもしれない。

社労士がズバリ！ 職場のQ&A

今月のQ&A：【離職理由の変更の申し出について教えてください】

Q 機械部品の製造会社を営んでいます。入社半年を過ぎた28歳の従業員が、退職を申し出てきました。しかしその後、雇用保険の加入が1年に満たないと失業給付が出ないことをネットで調べて知った本人が「迷惑を掛けたいから離職理由を会社都合にしてほしい」と言ってきました。応じて問題はないのでしょうか。

A 迷惑を掛けたいと言っておきながら、離職後に前言を翻して不当解雇と主張し解雇手当不支給を申告した事例があります。離職理由を自分の都合の良いものに変更しよう申し出ていますが、明らかな不正行為なので決して応じてはいけません。雇用保険法では事業主が離職理由について虚偽の記載を行う等、偽りその他不正の行為をした場合、不正に受給した者と連帯して不正受給金の返還、納付命令、詐欺罪等として刑罰に処せられる場合があります。また当該従業員についても不正に受給した金額の返還と、さらにこれに加え一定の金額の納付を命ぜられ、詐欺罪等で処罰されることがあります。



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

うさ晴らし
AI相手に
愚痴を言う
（誰よりも
聞き上手
なのよねー）

知って得まる知恵袋

ほうれん草がしなびてしまつたら、根元を少し切つて砂糖水に浸けておくとシャキッとします。ゆでるときは根元を少し切つておくと甘みが増します。また、ゆでたほうれん草を冷水で冷やす際に、少量の砂糖を加えると色鮮やかになります。

すべての企業に社会保険加入義務が拡大へ

2025年6月13日、年金制度改革法が成立し、いよいよ「週20時間以上働くパート社員」への社会保険加入義務が、すべての企業に拡大されることが決まりました。

◆適用拡大のスケジュール

これまで従業員数51人以上の企業に限られていた短時間労働者(週20時間以上)の社会保険適用が、以下のスケジュールで全企業に拡大されます。

2024年10月～:従業員51人以上

2026年10月～:従業員35人以上

2025年10月～:全企業対象(規模にかかわらず)

これにより、小規模な事業所であっても、パート社員が週20時間以上働いていれば、社会保険の適用対象となる時代が訪れます。

※雇用保険は2028年10月から短時間労働者(週10時間以上)が提要対象になります。

◆“106万円の壁”は実質消滅へ

最低賃金の上昇により、「月収8.8万円未満」に抑えることが現実的に難しくなっており、多くの方が“扶養の壁”を気にせず働ける環境に移行しています。今後は、社会保険に加入する前提でキャリア形成を考えることが必要です。

◆保険料は“投資”と捉える時代に

社会保険加入により事業主・従業員双方の保険料負担は増えるものの、福利厚生の実施として企業価値の向上に繋がります。また、2026年10月から3年間は「保険料加算分を還付する制度」も導入される予定です(労使合意が前提)。

◆制度改正のポイント:設計力が問われる

この改正は単なる“対応”ではなく、会社がどう人を雇い、育て、支えていくかを再設計する好機です。今後は「人を選ばれる会社」であることが、事業の持続性に大きく影響していきます。

◆遺族年金や基礎年金の見直しも実施

・遺族年金における男女差を解消

・基礎年金の底上げ

といった見直しも進められており、制度全体が公平性を高める方向で動いています。表面的な批判に惑わされず、内容を正しく理解して対応を進めましょう。

◆詳しくはこちら(厚生労働省公式リンク)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000147284_00017.html

職場での熱中症対策義務化

◆改正の概要

近年の猛暑や職場での熱中症による死傷災害の増加を受け、職場での熱中症対策が法的義務として強化されています。具体的には、令和7年6月1日、職場における熱中症対策の義務化を含む、改正労働安全衛生規則が施行されました。

対象となるのは、「WBGT(暑さ指数)28℃以上または気温31℃以上の環境で、1時間以上または1日4時間を超えての実施」が見込まれる作業です。これについて、「熱中症の重篤化を防止するため「体制整備」「手順作成」「関係者への周知」が事業者に義務付けられました。

◆主な義務内容

・報告体制の整備と周知:「熱中症の自覚症状がある作業中」や「熱中症のおそれがある作業員を見つけた者」がその旨を報告するための体制整備および関係作業員への周知。

※報告を受けるだけでなく、最適温度管理パディの採用、ウェアラブルデバイス等の活用や労働環境内での冷却装置等により、熱中症の重症がある作業員を積極的に把握するように努める。

・重篤化防止措置の準備と周知:熱中症のおそれがある作業員を把握した場合に迅速かつ確かな判断が可能となるよう、①事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先および所在地等、②作業離脱、身体冷却、医療機関への搬送等熱中症による重篤化を防止するために必要な措置の実施手順の作成および関係作業員への周知。

これらの措置を怠った場合、6カ月以下の拘禁または50万円以下の罰金が科される可能性があります。従業員を守るためにも、また法令遵守のためにも、今後は作業環境の見直しや従業員への教育・訓練の実施がより一層重要となります。

詳細は、厚生労働省のパンフレット・リーフレットをご参照ください。

【厚生労働省「職場における熱中症対策の強化について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11130300/001476824.pdf>

遺族厚生年金の見直しについて

◆年金制度改革法案に対する意見

遺族年金の見直しをめぐり、SNS等に“5年で打ち切り”“大幅カット”といった投稿がなされ、国会議員に苦情が寄せられていると報じられています。

こうした反応を受け、厚生労働省は6月3日、「遺族厚生年金の見直しに関するご指摘への考え方」を示しました(6月11日更新)。

◆既に遺族厚生年金を受給している方等は見直しの対象外

見直しの施行直後に原則5年の有期給付の対象となるのは、18歳年度末までの子がいらない、2028年度末時点で40歳未満の女性で、既に遺族厚生年金を受給している方や60歳以降に遺族厚生年金の受給権が発生する方、2028年度に40歳以上になる女性には、影響はありません。

18歳年度末までの子がいる方は、子が18歳年度末になるまでの間の給付内容は現行制度と同じです。

◆「5年の有期給付」について

見直し後は、60歳未満で死別した場合、原則5年間の有期給付となりますが、この給付には加算が上乗せされ、5年有期給付の遺族厚生年金の額は現在の約1.3倍となります。要件を満たす方は、中高齢寡婦加算も支給されます。

また、障害年金受給権者や単身で就労収入が月額約10万円以下の方は継続給付として引き続き増額された遺族厚生年金が支給され、収入が増加するにつれて収入と年金の合計額が緩やかに増加するよう金額が調整されます。

◆遺族厚生年金の男女差の解消

現行では、女性が30歳以上で死別した場合に無期給付となる一方、男性は55歳未満で死別した場合給付がなく、55歳以上で死別した場合、60歳から無期給付となります。

見直し後は、男女ともに収入要件がなくなり、上記の給付が受けられるようになります。

【厚生労働省「遺族厚生年金の見直しについて」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000147284_00020.html

年休取得義務化6年目の現状

～厚生労働省「労働時間制度等に関する実態調査結果」より

年次有給休暇のうち年5日の時季指定義務が法定されてから5年が経過しました。厚生労働省の調査によると、時季指定義務の運用方法は次のような割合(10人未満事業所を除く)になっています。

- ① 切替始めに計画年休制度により年5日を指定 16.3%
- ② 労働者の意見を聞いた上で使用者が年5日を指

定 14.2%

③ 労働者の取得に委ねて年5日取得できている 62.0%

④ 労働者の意見を聞かずに使用者が年5日を指定 1.9%

⑤ 指定できておらず、年5日取得できていない 3.4%

◆制度運用の課題

企業規模別では、「企業規模300～499人」では①が38.4%と他の企業規模(10人未満を除く)の平均より約3倍も多くなっている一方、⑤が9.1%と約4倍も多いことです。つまり、300～499人規模の企業では年間計画を立てている企業が多い一方、年5日取得できていない労働者がいる企業も多いということです。

これは、従業員が増えることで管理が難しくなることを示しています。管理のためには制度化が必要ですが、一方で計画を立てすぎると柔軟な運用が難しくなり、現場の納得感も得られにくくなります。制度の運用方法を見直す際は、こうした点に留意することが重要です。

◆消滅年休の活用

また、2年の時効を迎えた年次有給休暇については、「そのまま消滅」としている企業が60.0%と多数を占める一方、「特別休暇等として積み立てている」企業は6.6%にとどまっています。こうした有効活用の取組みは、企業の魅力向上にもつながる可能性があります。

現在、人手不足や採用難が深刻化しており、今後は介護離職による労働力不足も懸念されています。対策として、介護などの理由で年休を有効活用できる制度の導入を検討してはいかがでしょうか。

【厚生労働省「労働時間制度等に関する実態調査結果について(概要)」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001491863.pdf>

