



振り向けばあそこにも「商売のヒント」ここにも

今月の商売のヒント：【おひたしとかつおぶし】

ヘビは成長するにつれて脱皮を繰り返すそうです。「脱皮できないヘビは減びる」とは、古い殻に閉じこもったままの人間はダメになるという格言です。企業も人も成功体験にこだわりを持ちますが、成功体験から脱皮できずに同じことを何度も繰り返しては、いずれ減びてしまうでしょう。常識や価値観も「古い殻」になりがちです。とはいえ、古い殻を破っていくのは簡単なことではありません。そこでまず自分のふるまいを変えてみることにチャレンジしてみませんか。ヒントは「おひたし」と「かつおぶし」です。おひたしの「お」は怒らない。「ひ」は否定しない。「た」は助ける。「し」は指示しない。かつおぶしの「か」は完璧を求めない。「つ」はつまらないことはしない。「お」は穏やかな心。「ぶ」は不格好でいい。「し」は縛りすぎない。さていかがでしょう。「おひたし」と「かつおぶし」が身につけば、明らかに古い殻を破っていけると思いませんか。ふだんは怒りっぽい人が怒らないだけで、周りの人は「あの人、ずいぶん穏やかになったね」と好意的になるでしょう。違うと思ってもまずは受け止め、うるさく指示したり束縛したりする代わ



りに相手を尊重し、時にはさっと手助けをしてみたり。そして少しくらいできが悪いと思っても「まあ、いいか」とやり過ぎせる器の広さ。人に対してはもちろんのこと、自分に対しても完璧を求めず、不格好な自分も受け入れて愛することが、古い殻を破る一番の方法だと思います。2025年がどんな年になるとしても「おひたし」と「かつおぶし」で脱皮をし続け、新しい扉の向こうを見たいものです。

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：【トクリュウ】

SNSを通じてメンバーを募集し離合集散を繰り返す犯罪グループである「匿名・流動型犯罪グループ」の略称。2023年、特殊詐欺から広域強盗へと移行した「ルフィ」を自称する指示役を含むグループが典型例とされる。警察庁は警察白書でトクリュウの特長や摘発人数などの統計を公表し対策強化の方針を示している。

トナリの本棚

【地画師たち】

ネットフリックスで世界配信されている新庄耕の犯罪小説。土地を利用して詐欺を繰り返す地画師たちの組織的犯罪を圧倒的リアリティーで描く一冊です。



IWANEO 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://iwaneeoffice.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

R7.1月号

明けましておめでとうございます。今年は巳（み）年。ヘビは脱皮する特性から復活や再生の象徴、または不老長寿など縁起物としても親しまれてきました。ヘビにまつわることわざは多く、哲学者のニーチェも「脱皮できないヘビは減びる」という格言を残しています。今年も巳（実）を結ぶ年になると願いたいものですね。

社労士がズバリ! 職場のQ&A

今月のQ&A：【最低賃金法に違反しないために確認方法を教えてください】

Q 従業員数20名の不動産会社の労務担当者です。普段は土日休みの週休二日制ですが、繁忙期の3月と4月の土曜日は出勤日となります。賃金形態は、営業職は月給と歩合給のミックス、事務職は月給制です。最低賃金の引き上げに伴い、出勤日数の多い月が最低賃金法に違反しないかどうか確認方法を教えてください。

A 通常の月に比べて所定労働日数が多い繁忙月に関して、最低賃金法に違反しないかどうか心配になりますが、時間給の計算方法を知っていれば安心できます。月給者の場合、まずは賃金総額から最低賃金の対象ではない通勤手当、家族手当、時間外手当などを除きます。このとき業務に係る業務手当や職務手当は除きません。次にこの金額を年額に換算し、年間の所定労働時間で割り返して時間給を求めます。こうしてみると各月の所定労働日数の増減は、時間給に関係しないことが分かります。なお歩合給については、実労働時間で割り返して時間給を求める点が異なります。



もっともっと! 助成金有効活用

【特定求職者雇用開発助成金】 （特定就職困難者コース）

<この助成金のポイント>

高齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を、ハローワークや民間の職業紹介事業者などの職業紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成するものです。

<助成対象となる雇用形態>

正規雇用、無期雇用、自動更新の有期雇用

※自動更新の有期雇用の場合は「対象労働者が望む限り更新できる契約」の場合のみ助成の対象となるため、勤務成績等により更新の有無を判断する場合等は助成の対象となりません

<支給額> () 内は大企業事業主の場合

採用する労働者が身体・知的障害者の場合／120万円 (50万円)

※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

響きあう LINEの 着音 除夜の鐘 (友達の年賀状は 全て「LINEにしたの')

知ってる知恵袋 スナック菓子などの袋を素手で開けにくいときは、2枚の十円玉で袋の縁を挟み、奥の十円玉が手前に、手前の十円玉が奥に行くよう2枚をスライドさせると簡単に開封できます。はさみがなくても、または緊急事態が起きた際などに覚えておくに役立ちます。

「103万円の壁」見直し賛成企業が9割～帝国データバンクの調査より

◆「103万円の壁」とは？

帝国データバンクが行った「103万円の壁」引上げに対する企業アンケート(有効回答企業数1,691社)において、回答した企業の9割近くが「103万円の壁」の見直しに賛成していることが明らかになりました。

「103万円の壁」とは、年収が103万円を超えると所得税が発生し、配偶者控除の対象から外れることを指すものです。この壁を超えていないことを配偶者手当の支給要件としている企業もあります。そのため、この壁を意識して働き控えをするパートタイム労働者が多く、企業にとっても人手不足の一因となっています。今回の調査では、67.8%の企業が「103万円の壁」の引上げに賛成し、21.9%の企業が「撤廃すべき」と回答しました。つまり、合わせて89.7%の企業が現行制度の見直しを求めているとわかります。

◆アンケートでの主な意見

企業からは、「壁を引き上げることでパートタイム労働者の働き控えが解消され、人手不足の解消につながる」との声が多く寄せられています。昨今の最低賃金上昇により、103万円までの労働時間が短くなっていることの影響もうかがえます。また引上げが実現すれば、「減税効果により消費活動が活発化する」という期待もあります。その一方で、「社会保険料の106万円・130万円の壁もあるので、所得税のみの見直しでは働き控えは残る」という意見や、財源をどう確保するかについて心配する声も見られます。

◆最新動向を注視し対応策を

103万円をはじめとする「年収の壁」を巡っては、法改正に向けた動きが加速する可能性があります。企業は最新の動向を注視し、従業員が安心して働けるよう適切な対応策を講じることが重要です。

【帝国データバンク「103万円の壁」引き上げに対する企業アンケート】
<https://www.tdb.co.jp/report/economic/20241114-1-03mwal1/>

外国人技能実習生の転籍要件が明確化されました

◆技能実習の運用要領を改正

出入国在留管理庁が、外国人技能実習の運用要領を改正し、転籍を可能とする場合の要件に、「ハラスメントを受けている場合」が明記されました。技能実習生の失踪の増加や、外国人労働者に対する人権侵害に対する批判が国際的にも高まっていることを受けた対応だと思われます。

技能実習生は原則3年間転籍ができませんが、「やむを得ない事情」があったときは、受入企業を変更する転籍が認められます。これまで、この「やむを得ない事情」にどのような場合が該当するのか定義があいまいでしたが、暴行や各種ハラスメント(暴言、脅迫・強要、セクハラ、マタハラ、パワハラなど)を受け

ている場合、重大悪質な法令違反・契約違反があった場合に転籍できることが明確化されるとともに、直接被害を受けた技能実習生だけでなく、同僚の技能実習生についても対象となりました。

技能実習であるからといって、ハラスメントや賃金不払いなどの法違反が許されないことが明確にされた形です。また、転籍を申し出るための専用様式も作成されたそうですので、今後は転籍の申出がなされやすい状況となったようです。

◆技能実習制度は「育成就労制度」へ

労働基準法違反・法定労働時間を超えた労働、労働安全法違反、労災隠し、賃金未払い、実習計画に基づかない実習などは、認定の取り消しや是指導、送検等につながります。

技能実習制度はあらたに「育成就労制度」への見直しが行われます。新たな制度は2027年の開始が見込まれますので、今後の動向に注意しておきましょう。

【「技能実習制度における「やむを得ない事情」がある場合の転籍の改善について】

https://www.moj.go.jp/isa/applications/titp/10_00216.html

就職者の離職状況と定着～厚労省、エン・ジャパン調査等より

◆就職後3年以内の離職率は新規高卒就職者 38.4%、新規大卒就職者 34.9%

人手不足が慢性化している中、新入社員の早期離職対策は喫緊の課題となっています。厚生労働省が公表した令和3年3月に卒業した新規学卒就職者の離職状況によれば、就職後3年以内の離職率は、新規高卒就職者が38.4%(前年度比1.4ポイント上昇)、新規大学卒就職者が34.9%(同2.6ポイント上昇)となっています。また、離職率は企業規模が小さいほど高い傾向にあり、30人未満の事業所では高卒、大卒共に5割を超える離職率となっており、離職率が高い産業としては、①宿泊業、飲食サービス業、②生活関連サービス業、娯楽業、③教育、学習支援業が挙げられています。

◆退職に繋がりやすい時期は「3か月未満」

苦勞して採用したにもかかわらず、早期離職につながってしまうのは、企業としても負担が大きく、積極的な対策が求められるところです。

エン・ジャパン株式会社 が運営する採用支援サービス『engage』が実施した「中途入社者の定着」についてのアンケートによれば、中途入社者が退職に繋がりやすい時期の最多は「3か月未満」だそうです。

また、定着率を高めるためにに行っている取組みとしては、「入社前の社内見学や社員面談などギャップの対策」(47%)、「直属の上司によるフォローアップ面談の実施」(43%)、「研修やスキルアップ機会の提供」(40%)、「社員の声を聞くアンケートやヒアリングの実施」(30%)が挙げられています。

◆社員の定着・離職防止のために

社員の離職理由は会社ごとに様々だと思われます。人材不足の状況下において、自社の離職対策を考えることは、経営力を高めるためにも今後より一層無視できない課題となるでしょう。

【厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況(令和3年3月卒業者)を公表します」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/001318959.pdf>

【エン・ジャパン「中途入社者の定着」実態調査】

<https://ortimes.jp/main/html/rd/p/000000955.000000725.html>

1月20日から、希望する離職者のマイナポータルに離職票を直接送付するサービスが始まります

◆離職票が使われる場面

離職票とは、雇用保険の被保険者が離職後に求職者給付(基本手当等)を受給するために必要な書類です。離職票は現在、ハローワークから事業所を通して離職者に送られています。が、2025年1月20日から、希望する離職者のマイナポータルに直接送付するサービスが始まります。離職者がハローワークで求職の申込みをするには、事業所から離職票が届くまで1週間から10日ほど待つ必要がありましたが、新サービスを使えばその期間が短縮されます。事業所は離職者に離職票を送る手間が省けます。

◆離職票が送付されるまでの流れ

現在、事業所が資格喪失届と離職証明書書をハローワークに提出すると、離職証明書は3枚複写になっており、ハローワークはそのうち事業主控と離職票を事業所に郵送または電子送付します。事業所はその離職票を離職者に郵送します。2025年1月20日から一定の条件を満たした場合は、事業所が資格喪失届と離職証明書書をハローワークに電子申請すると、ハローワークは離職証明書書の事業主控を事業所に電子送付し、離職票を離職者のマイナポータルに直接送付します。

◆離職票のマイナポータル直接送付のために事業所がやるべきこと

- (1) 被保険者の方に被保険者向けリーフレットを使って周知しましょう。このサービスが被保険者の任意であることに留意する必要があります。
- (2) 被保険者本人のマイナポータルで、マイナンバーがハローワークに登録されているか確認してもらいます。登録されていない場合は、事業所が「個人番号登録・変更届」をハローワークに提出し、マイナンバーを登録してください。
- (3) 被保険者のマイナンバー登録が済んでいる場合は、被保険者本人にマイナポータル上で「雇用保険WEBサービス」との連携設定を行ってもらいます。(2)③は資格喪失届提出の2週間前までに行ってください。
- (4) 雇用保険の離職手続を電子申請で行ってください。電子申請ではなく紙様式でハローワークに届け出た場合は、離職票

は従来どおり事業所経由となります。

【厚生労働省「〔事業主の皆さまへ〕2025年1月から、希望する離職者のマイナポータルに「離職票」を直接送付するサービスを開始します!」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001344616.pdf>

68～77歳の就業状況に関する調査結果

～厚生労働省「中高年縦断調査」結果から

◆中高年者縦断調査とは

厚生労働省は、令和5年の「中高年者縦断調査(中高年者の生活に関する継続調査)」の結果を公表しました。中高年者縦断調査は、平成17年10月末に50～59歳であった全国の中高年者世代の男女に対して、家族の状況、健康の状況、就業の状況などを継続的に調査したものです。第19回(令和5年)調査では、68～77歳の第1回(平成17年)調査から協力が得られた15,523人について集計しています。以下、本調査の就業状況についてまとめていきます。

◆就業状況の変化

就業状況の変化をみると、「正規の職員・従業員」は、第1回調査(50～59歳)では38.7%でしたが、第19回調査(68～77歳)は2.4%と減少しています。また、「パート・アルバイト」は、第1回は17.0%で第19回は13.2%、「自営業主、家族従業者」は、第1回は15.2%で第19回は11.5%と減少傾向となっています。なお、仕事をしていない人の割合は、第1回は18.1%でしたが、第19回は64.1%で、年齢を追うごとに高くなっています。

◆仕事をしている理由

仕事をしている人の仕事をしている理由を比較可能な第6回(55～64歳)と比較すると、第6回では「現在の生活費のため」が男性86.6%、女性60.6%と最も高く、次いで、男性は「将来の生活資金のため」40.4%、女性は「現在の生活費を補うため」39.5%と高くなっています。一方、第19回では「健康を維持するため」が男性53.8%、女性55.8%と最も高く、次いで、男性は「現在の生活費のため」52.4%、女性は「社会とのつながりを維持したいから」43.4%となっています。

◆就業希望の状況

第19回調査で、仕事をしていない人のうち「仕事をしたい」と思っている人の割合は、男性14.2%、女性10.2%となっています。年齢階級別にみると、68～69歳で男性19.1%、女性13.2%と最も高くなっています。

【厚生労働省「第19回中高年者縦断調査(中高年者の生活に関する継続調査)の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/chukou24/d1/gaikyou.pdf>