

ユウタとコハル

画：ゴハチ



振り向けばあそこにも「商売のヒント」

今月の商売のヒント：【人生を豊かにする人間関係の質】

誰とどのように付き合うかで人生の色彩は大きく変わります。この観点から見ると、人との関わり方には興味深い三つの層があるように思えます。まず同じ顔ぶれとの付き合いを好み、そこに終始する関わり方。これは確かに居心地良いものの、新しい視座を得る機会に限られ、ともすれば自己満足の殻に閉じこもりがちです。慣れ親しんだ環境に安住するあまり、自身の成長の可能性を狭めてしまう危うさをはらんでいるでしょう。仮にこれを「三流の関係性」とした場合、多くの人々との出会いを追い求めるのは「二流の関係性」といえそうです。多様な出会いは大いに刺激的で価値もありますが、それが表層的な名刺交換程度で終わってしまえば本末転倒です。広く浅い人間関係は一見、華やかに見えても「数」を重視すると、本質的な心の通い合いを欠いてしまうことが多いです。では「一流」と呼ばれる人々に共通するのは、どのような形の関係性か。それは、目の前の一人一人を大切にする姿勢です。その時、その瞬間の対話に真摯（しんし）に向き合い、相手との信頼関係を丹念に紡いでいく。決して効率や利益だけを追求するのではなく、互いを理解し、尊重し合う関係を築くことで、結果として揺るぎない人脈が、自然と形成されていくのだと思います。人間関係に完璧な答えはありませんが、目の前の出会いを大切にすることは、人生を豊かにする鍵となりそうです。新しい出会いを大切にしながらも、一期一会の精神で一人一人との関係性を深めていく。せっかくなら「一流の関係性」をベースにした商売に励み、人生そのものを豊かにしていきたいものです。



ナツク! 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：【2025年の崖】

企業のDX化（デジタル技術を使った変革）が進まなければ2025年以降に最大年間12兆円の経済損失が発生するリスクを指す。既存システムの老朽化やブラックボックス化への対応の遅れ、システムの維持更新コストの増大、DX人材の不足などが課題として挙げられ、経済産業省はDXレポートで対応策を示している。

トナリの本棚

【禁忌の子】

現役医師である山口未桜が描く第34回鮎川哲也賞受賞作のミステリー。搬送された溺死体は、なぜ救急医と同じ顔なのか？寝不足になること必至の一冊です。



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://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

R7.4月号

「こんにちは～こんにちは～」で始まる『世界の国からこんにちは』は、1970年の日本万国博覧会（大阪万博）のテーマソングでした。歌詞に込められた未来のイメージは「人類の進歩と調和」だそうです。あれから55年。人類はどう進歩して世界は調和しているのか。今回の大阪・関西万博にその答えがあるのでしょうか。

社労士がズバリ! 職場のQ&A

今月のQ&A：【雇用保険の加入要件について教えてください】

Q 飲食店を経営しています。お昼時の11時から14時までの3時間を、週5日の契約でパートに来てもらっています。最近が開店前の手伝いや、お客さまの多い日は時間を延長してくれるため、週に20時間以上働いてもらうことが多くなりました。このような勤務状況では雇用保険に加入させないといけなんでしょうか。

A 週に20時間以上働く雇用保険に加入するといわれますが、法律に定められている雇用保険の加入要件は「1週間の所定労働時間が20時間以上であること」ならびに「31日以上雇用見込みがあること」の2つです。「週に20時間以上」というのは所定労働時間、つまりこれは雇用契約の時間であり、実際の労働時間ではありません。現状の契約が1日3時間×週5日であれば、所定労働時間は15時間ですから、今のままでは加入要件を満たしていないことになります。今後も継続して勤務してもらうためにも、話し合っって雇用保険に加入できる所定労働時間への変更を検討するとよいでしょう。



もっともっと! 助成金有効活用

【65歳超雇用推進助成金】 （高齢者無期雇用転換コース）

<この助成金のポイント>
高齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を実現するため、高齢者の有期契約労働者の無期雇用への転換を行うことを目的としており、50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して助成するものです。

<支給要件>
「無期雇用転換計画の認定」「無期雇用転換計画の実施」によって実施した場合に受給することができます。この他にも支給対象の要件があります。

<支給額>（1適用事業所あたり10人まで）
対象労働者が10人の場合／300万円（中小企業事業主以外は230万円）

※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

迷った末に
両方買っちゃおう
さくら餅
（関東風もいいけど、
道明寺も捨てが
たいのよね〜）

知得する知恵袋
ハンバーグをこねたあとには肉の脂が手がベタベタしますね。この汚れは、砂糖で落とすことができます。砂糖小さじ1を片方の手のひらのせ、十秒くらい両手でこすり合わせてから一度流し、さらにハンドソープで洗うと脂がスツキリ落ちてきれいになります。

マネジメントが要因の残業の多さと偏り

働き方改革により、有給休暇取得率は着実に上がってきています。厚生労働省「就労条件総合調査」によると、2020年の56.3%から2024年には65.3%まで上昇し、政府目標の2028年・70%以上に向けて順調に推移しているようです。

一方で、残業時間は全体的には減少傾向にはありませんが、過労死の件数も増え続けています。また、人材不足や欠員補充の遅れによる社員のストレス増加が懸念されています。この背景には、残業の多さとともに人による偏りがあるのではないのでしょうか。

◆マネジメント側の要因

残業の多さと偏りについて、マネジメント側の要因としては以下が考えられます。

- ・長時間労働を美德とする意識……こうした社風では、満足な採用もできないでしょう。
- ・業務量と人員のミスマッチ……適切な業務配分や人員配置を行わないことが原因です。
- ・非効率なプロセス管理……仕事のプロセスや効率性を客観的に分析しているのでしょうか？
- ・時間管理スキルの不足……個人のスキル不足だけではなく、マネジメントによる適切な指導や支援の欠如が原因の場合も…。
- ・業務の抱え込み……適切な業務配分を行わないマネジメントの問題でもあります。

この状況を改善するには、マネジメント側の意識改革と効率的な業務プロセスの構築が不可欠です。適切な業務の管理が行われないと、残業時間の増大や優秀な人材の流出につながります。

◆効率化とスキルアップによる生産性向上

わが国では、物価上昇に対して賃金上昇が十分とは言えない状況が続いています。そうした状況が長引くことで、残業代目当ての残業が増えるなどでは本末転倒です。会社が残業代を払えたとしても、社会情勢に逆行する管理方法は従業員満足度の低下を招きかねません。効率化、スキルアップによる改善こそ本道です。仕事のプロセスや効率性を客観的に分析し、改善につなげるアプローチについて一度検討してみたいかがでしょうか。

東京都がカスハラ防止のための団体共通マニュアルを公表しています

◆カスハラ問題に対処する新たなマニュアル

東京都が「カスタマー・ハラスメント防止のための各団体共通マニュアル(業界マニュアル作成のための手引)」を公表しました。これは、各業界団体において、そ

の業界独自のマニュアルを作成する場合に盛り込むべき共通事項および作成上のポイントをまとめたものです。都内の事業者以外にも参考となる内容ですので、ご紹介します。

◆主な内容

- ① 総論：マニュアルづくりに必要な基本事項として、基本方針やカスハラの定義を定めるとともに、業界で見られる迷惑行為、業界特有の事情・背景を盛り込みます。そのために、アンケート調査等を行うのも効果的です。
- ② 未然防止：カスハラを未然防止が最も大切です。そのためにも、顧客との良好な関係づくりについての啓発、相談体制の整備、クレームへの初期対応の検討、教育・研修の実施などに取り組むことを挙げています。
- ③ 発生時の対応：カスハラを判断基準をつくり、あらゆる場面に備えます。場面別の対応方針や、顧客対応の中止、警察との連携について検討します。
- ④ 発生後の対応：カスハラを受けた方のケアを最優先し、再発防止に取り組めます。組織として対応することが重要です。顧客等の出入禁止についても方針を定めます。
- ⑤ 企業間取引：企業間取引を背景としたカスハラにも要注意です。社員がカスハラ被害者・加害者となる可能性を念頭に、企業間で連携して対処することが必要です。

このマニュアルには、上記についての具体的手法のほか、取組状況の確認に使えるチェックシート等も掲載されています。東京都のウェブサイト「TOKYOはたらくネット」からダウンロード可能です。詳細については、以下のホームページをご参照ください。

【東京都「カスタマー・ハラスメント防止のための各団体共通マニュアル」】

https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/plan/kasuhara_manual/index.html

労働政策研究・研修機構「個別労働関係法ハンドブック—法令と判例—」が公開されました

独立行政法人労働政策研究・研修機構は、都道府県労働局や労働基準監督署の総合労働相談窓口で個別労働関係紛争の相談に当たる相談員に向けたハンドブックを公開しました。

相談内容に応じた法令や判例・裁判例を素早く見つけ出し、適切なアドバイスをすることができるように、現

場の紛争類型に沿ったかたちで項目を区分し、事案の具体的内容の説明と判旨をできる限り十分に引用して構成したとしています。内容は以下の通りで、全文を労働政策研究・研修機構のホームページからダウンロードできます。相談員だけでなく、個別労働関係紛争にかかる法令・判例を知りたい方の参考となるでしょう。

◆構成(目次から)

第1章 募集・採用

募集(労働条件の明示)／採用の自由／採用内定取消／試用期間

第2章 人事異動

転勤／職種変更／出向(在籍出向)／転籍／休職／在宅勤務

第3章 労働条件とその引下げ

人事査定／降格／新たな賃金制度の導入／労働者の同意／就業規則による労働条件引下げ／労働協約による労働条件引下げ

第4章 懲戒

懲戒権／経歴詐称／兼業・副業／内部告発／職務怠慢／非違行為／労働者への損害賠償請求

第5章 解雇・雇止め

普通解雇(勤務態度)／普通解雇(能力不足)／ユニオン・ショップ協定による解雇／整理解雇／変更解雇告知／有期労働契約の雇止め／有期労働契約の期間途中解雇／派遣労働者の雇止めと期間途中解雇

第6章 退職・定年・継続雇用・企業再編

労働者の辞職／合意退職／退職勧奨・早期退職優遇制度／定年制／定年後の継続雇用／退職時の特約／企業再編と労働契約承継

第7章 非正規雇用

差別の禁止／不合理な待遇／無期転換／派遣労働／シフト制

第8章 雇用平等とワークライフバランス

賃金差別／昇進・昇格差別／退職年齢の差別／妊娠・出産／育児休業・介護休業／障害者

第9章 パワーハラスメント

典型と解される事案／被行為者に一定の事情が存在していた事案

第10章 セクシュアルハラスメント・その他のハラスメント

セクシュアルハラスメント／妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメント
【(独)労働政策研究・研修機構「個別労働関係法ハンドブック—法令と判例—」】

<https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2025/288.html>

花粉症対策として企業ができることを考える

◆今年も花粉症シーズンが到来

3月に入ってスギ花粉の飛散がピークを迎えるなど、花粉症シーズン真っただ中です。スギ花粉は2月～4月頃に飛散し、2025年の飛散量は2024年より増える見込みとなっています。社内でも、くしゃみや鼻水、目のかゆみといった花粉症の症状に悩まされている社員は多いのではないのでしょうか。

◆国による取組み

環境省・厚生労働省が作成しているパンフレットでは、花粉を避けるために、顔にフィットするマスク、メガネの装着、花粉飛散の多い時間帯(昼前後と夕方)の外出を避けること、外出を避けるためのテレワークの活用検討を呼びかけています。

政府は、労働生産性の低下にも影響する花粉症予防のための対策として、花粉曝露を軽減する柔軟な働き方等、企業等による従業員の花粉曝露対策を推進する仕組みの整備に取り組んでおり、国民病ともいわれる花粉症への対策は企業としても関心を持ちたいテーマとなっています。

◆企業ができること

経済産業省「健康投資ワーキンググループ」の資料で示された令和5年度の健康経営度調査回答結果によれば、職場における花粉症対策への支援として、「空気清浄機の設置」、「対症療法(服薬など)に対する補助・支援(通院や薬の購入への補助等)」、「花粉症に関するセミナー等教育の実施(薬の飲み方、副作用への理解等)」、「花粉症に合わせた柔軟な働き方(花粉飛散量が多い日の在宅勤務を推奨する等)」が挙げられています。

大規模法人で実施されている例が多いですが、自社において実施可能な対策を検討していくことで社員満足度の向上にもつながることが期待されます。

【環境省・厚生労働省パンフレット「花粉症対策 スギ花粉症について日常生活でできること」】

<https://www.env.go.jp/content/000194676.pdf>

