



## 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：【視点という選択肢】】

「2人の囚人が鉄格子から外を見ていた。1人は地面の泥を見て絶望した。もう1人は空に輝く星を眺めて希望を抱いた」。これはアイルランドの詩人、フレデリック・ラングブリッジの「不滅の詩」の一節で、大ヒットマンガ『ジョジョの奇妙な冒険』でも引用された有名な言葉です。2人の囚人の目に映るものは同じでありながら、その見方は対照的です。1人は下を向き、見えるのは足元の泥のみ。もう1人は上を向き、星空の輝きを見つめる。この詩は、同じ状況でも視点によって意味合いがいかに変わるかを端的に表現しています。人生の困難に直面したとき、あなたはどこに視点を向けるのでしょうか。足元の泥、すなわち現実の苦しみや制約にばかり目を奪われると心は絶望で満たされます。しかし視点を変え、希望を象徴する星を見つめることで心に光を灯すことができるのです。この対比は、単なるポジティブ思考・ネガティブ思考の違いではありません。それは自分の置かれた状況を解釈する力。そして、未来への可能性を見出す能力の差ではないかと思います。商売の場面でも同じです。思うようにならないとき、問題に囚われるか、それとも解決策を探し続けるか。限界だとあきらめるか、それとも創造性を発揮するか。起こった出来事自体より、そこから何を見出し、どう解釈するか、そしてどう行動するかによって、まったく異なる展開が広がっていきます。愚痴や批判が多くなったら自分に問いかけてみてください。「泥を見るか、星を見るか」と。結局のところ、人生も商売も「視点」という選択肢によって形作られているのだと思います。



## 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：【DeepSeek (ディープシーク)】】

中国の人工知能研究所が開発した大規模言語モデルのこと。ChatGPTと並ぶ対話型AIサービスとして注目されている。最新モデルは低コストで開発され、数学やプログラミング、推論問題の処理などに優れた性能を発揮。オープンソースでの提供を称賛される一方、セキュリティ上の懸念から各国で利用制限の動きもある。



### 【クジャクのダンス、誰が見た?】

ドラマ化された浅見理都の漫画。元警察官の殺害事件から始まる衝撃のクライムサスペンスです。ストーリー展開が絶妙で、続刊が待ち遠しくなる一冊です。



IWANE OFFICE

岩根事務所 | 有限会社熊本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

R7.5月号

皆さんは退屈したときにどうしますか? チンパンジーはあまりに退屈すると、暇つぶしに自分で自分をくすぐって笑うそうです。人間の脳は「触る」という行動を予測するため、自分でくすぐっても驚きがないけれどチンパンジーの脳はそこまで発達していないのでくすぐったさを感じるのだとか。なんて平和な暇つぶし!

## 社労士がズバリ! 職場のQ&A

### 【今月のQ&A：【歩合給の社員の年次有給休暇の賃金の計算方法を教えてください】】

**Q** 住宅リフォーム業を営んでいます。営業職には基本給と業績連動の歩合給を支給しており成績トップの社員の年収は1500万円を超えています。その社員が母親の看護のために今、20日間の有給休暇取得を取得していますので、今月の歩合給はゼロの見込みです。有給休暇の賃金はどのように計算すればよいのでしょうか。

**A** 年次有給休暇を取得したときの賃金の計算方法は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払う方法が一般的です。しかし歩合給のように業績に連動する給与の場合、この方法では対応できません。労働基準法施行規則第25条第1項には、出来高払制その他の請負制によって定められた賃金の計算方法が示されていますが、当月の歩合給が無い場合は、前月以前に支払われた歩合給から算定するため、歩合給の振れ幅が大きいケースでは妥当ではないと思われます。実務上は平均賃金で算定する方法や社会保険の標準報酬月額を適用する方法が、処理も簡単で納得性も高いでしょう。



## もっとも有効活用 助成金

### 【両立支援等助成金】 【(出生時両立支援コース)】

＜この助成金のポイント＞

「子育てパパ支援助成金」ともいわれ、男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行った上で、男性労働者にその養育する子の出生後8週間以内に開始する育児休業を利用させた事業主に対して助成をするものです。なお助成の対象となるのは中小企業のみです。

＜支給額＞

男性が育児休業を取得しやすい「雇用環境整備」「業務体制整備」に取り組み、その養育する子の出生後8週間以内に開始する連続5日間以上の育児休業を取得した男性労働者が出た場合／20万円など

※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

観光地  
連休明けの  
夢の跡  
(GWのあの  
にぎわいは  
いずこ?)

知ってる知恵袋  
生活の知恵としてよく行われる「再利用・再活用」。だがらのふりかけ。古い服をどうきんに。新聞紙で窓拭き。牛乳パックをまな板代わり、または冷蔵庫内の仕切りに。麺類のゆで汁は雑草にかけて除草剤代わりなどアイデア次第で節約と環境への配慮がかないます。



## マイナ保険証の有効期限をご存知ですか？

### ◆マイナバーカードと有効期限

マイナ免許証の交付開始時に、現行システム上の注意点としてマイナバーカードと運転免許証の更新の順番によっては免許情報の再度の紐付けをしないと免許不携帯になるおそれがあるとの注意喚起がされましたが、マイナ保険証でも有効期限に注意が必要です。

マイナバーカードの有効期限は、18歳以上が発行の日から10回目の誕生日まで、18歳未満は5回目の誕生日までですが、マイナ保険証利用時等に利用する電子証明書(数字4桁)の有効期限は、全年齢で5回目の誕生日までとされているからです。つまり、マイナバーカードは有効期限内であってもマイナ保険証は期限切れ、ということが起こり得るのです。

### ◆有効期限が切れてしまったら？

マイナバーカードおよび電子証明書は、有効期限の2～3カ月前を目途に有効期限通知書が送付されてくるので、市区町村窓口で手続きをすれば更新できます。

期限内に手続きができなかった場合、期限切れから3カ月間は引き続きマイナ保険証で受診できます(保険資格情報の提供のみ)。3カ月を過ぎるとマイナ保険証では受診できなくなり、再発行の手続きをしなかった場合、3カ月以内に資格確認書が交付されます。

### ◆どんな手続きが必要？

マイナバーカードおよび電子証明書は、上記のとおり、有効期限が近づくと有効期限通知書が送付されてきます。

通知書に交付申請用QRコードがある場合は、スマートフォンで申請の上、市区町村窓口で新しいマイナバーカードと交換できます。QRコードがない場合は、有効期限通知書に記載された必要書類を持って市区町村窓口で手続きをします。

【マイナバーカード総合サイト】

[https://www.kojinbango-card.go.jp/faq\\_expiration5/](https://www.kojinbango-card.go.jp/faq_expiration5/)

[https://www.kojinbango-card.go.jp/220401\\_2/](https://www.kojinbango-card.go.jp/220401_2/)

【厚生労働省「マイナ保険証利用時には電子証明書の有効期限をご確認ください!」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12400000/001459040.pdf>

## 厚生労働大臣が定める現物給与の価額が改正されました

ある場合は、「厚生労働大臣が定める現物給与の価額」(厚生労働省告示)に定められた額に基づいて通貨に換算します。また、自社製品等その他のもので支給される場合は、原則として時価に換算します。

なお、本社管理(本社と支店等が合わせて1つの適用事業所になっていること)の適用事業所における支店等に勤務する被保険者の現物給与は、平成25年4月1日以降、支店等が所在する都道府県の価額を適用しています。

◆食事で支払われる全国現物給与価額一覧表の抜粋(都道府県

により異なる)

- ・1人1月当たりの食事の額:22,800円～25,200円(900円程度増)
- ・1人1日当たりの食事の額:760円～840円(40円程度増)
- ・1人1日当たりの朝食のみの額:190円～210円(10円程度増)
- ・1人1日当たりの昼食のみの額:270円～290円(10円程度増)
- ・1人1日当たりの夕食のみの額:310円～340円(20円程度増)

改正された現物給与の価額は、標準報酬月額額の算定における「固定的賃金の変動」に該当します。「被保険者報酬月額変更届」が必要になる場合がありますのでご注意ください。

【日本年金機構「現物給与価額一覧表(厚生労働大臣が定める現物給与の価額)」】

<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hoshu/>

<20150511.html>

## 令和7年度の地方労働行政運営方針―「フリーランス等の就業環境の整備」について

厚生労働省は4月1日、「令和7年度地方労働行政運営方針」を策定しました。各都道府県労働局においては、この運営方針を踏まえた行政運営方針を策定し、計画的な行政運営を図ることとしています。運営方針には、重点的に取り組むべき施策として、「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援」「リ・スキリング、ジョブ型人事(職務給)の導入、労働移動の円滑化」「人手不足対策」「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」が挙げられています。

以下、「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」の中にある「フリーランス等の就業環境の整備」について紹介します。

### ◆現状の課題

フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、令和6年11月に施行された特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(「フリーランス法」)の履行確保を図る必要があるとしています。同法は、発注事業者に、①取引条件の明示等を義務付け、報酬の減額などを禁止するとともに、②フリーランスの育児介護等に対する配慮やハラスメント行為に係る相談体制の整備等を義務付けるものです。また、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えるフリーランスからの相談にも丁寧に対応する必要があるとしています。

### ◆取組事項

フリーランスから本法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合に、速やかに申出内容を聴取し、発注事業者に対する調査、是正指導を行うなど、本法の着実な履行確保を図るとするものです。また、フリーランスから委託事業者等との取引上のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル110番」(弁護士に無料で相談できる)を紹介するなど適切に対応するとしています。

さらに、全国の監督署に設置されている「労働者性に疑義がある

方の労働基準法相談窓口」に申告がなされた場合には、特段の事情がない限り、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行うとします。また、被用者保険の更なる適用促進を図るため、監督署において労働基準法上の労働者と判断した事案については、日本年金機構年金事務所および労働局労働保険適用徴収部門への情報提供を徹底するとしています。

【厚生労働省「令和7年度地方労働行政運営方針」の策定について】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_56672.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_56672.html)

## 令和7年度のキャリアアップ助成金の主な変更点

令和7年度のキャリアアップ助成金のパンフレットやリーフレットが公表されました。4月以降の変更点のポイントについて説明していきます。なお、ここでは大企業の支給額は省略し、中小企業の支給額のみを掲載します。

### ◆正社員化コースの変更点

キャリアアップ助成金は、非正規雇用労働者を企業内でキャリアアップさせ、正社員転換や待遇改善を行う企業を支援する制度です。

まず、正社員転換等をした場合に助成される「正社員化コース」では、重点支援対象者が導入されました。重点支援対象者とは、雇入れから3年以上経過した有期雇用労働者、派遣労働者、母子家庭の母、人材開発支援助成金の対象訓練を受けて正社員へ転換した者等のことをいいます。これまでは、「有期→正規」「無期→正規」への転換の場合、2期分の合計でそれぞれ80万円、40万円が支給されていましたが、4月からは重点支援対象者に支給されることになります。対象以外の人には、1期(6か月)分のみ半額の40万円、20万円が支給されます。なお、新規学卒者については、雇入れられた日から起算して1年未満のものについては、支給対象者から除外となります。

### ◆賃金規定等改定コースの変更点

「賃金規定等改定コース」では、賃上げ引上げ区分が従来の2区分から4区分に細分化され、助成額が拡充されました。3%以上4%未満で4万円、4%以上5%未満で5万円、5%以上6%未満で6.5万円、6%以上7万円となります。

さらに、有期雇用労働者等の基本給の3%以上を引き上げた場合、1事業所当たり1回のみ20万円が加算されます。

### ◆キャリアアップ計画書の手続きの簡素化

キャリアアップ計画書は、これまでは各コースの取組み実施日の前日までに管轄の労働局長に提出し、認定を受ける必要がありましたが、届出のみでよいことになりました。各コースの詳細は、下記のパンフレットやリーフレットで確認できます。支給申請については、当事務所にご相談ください。

【厚生労働省「キャリアアップ助成金のご案内(令和7年度版)」(パンフレット)】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001469672.pdf>

【厚生労働省「キャリアアップ助成金のご案内(令和7年度版)」(リーフレット)】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001469677.pdf>

【厚生労働省「キャリアアップ助成金改正概要リーフレット(令和7年度版)」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001450174.pdf>

## 育児・介護休業法と次世代育成支援対策推進法による公表制度の改正

2024年の通常国会で成立した「育児・介護休業法」と「次世代育成支援対策推進法」の改正法は、2025年4月1日から段階的に施行されています。内容は多岐にわたりますが、ここでは4月1日に施行された企業の公表義務に関する改正をご紹介します。

### ◆育児・介護休業法―育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大

従来は、従業員数1,000人超の企業に育児休業等の取得状況を公表することが義務付けられていましたが、4月1日から、従業員数300人超の企業に公表が義務付けられることとなりました。

公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度(公表前事業年度)における男性の「育児休業等の取得割合」または「育児休業等と育児目的休暇の取得割合」のいずれかの割合を指します。(育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。)

・育児休業(産後ババ育休を含む)

・法第23条第2項(3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務)または第24条第1項(小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務)の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

### ◆次世代育成支援対策推進法―行動計画策定・変更時に育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務付け

従業員数100人超の企業が4月1日以降に行動計画を策定または変更する場合には、次のことが義務付けられます(従業員数100人以下の企業は、努力義務の対象です)。

・計画策定時の育児休業取得状況(男性労働者の「育児休業等取得率」または男性労働者の「育児休業等および育児目的休暇の取得率」)や労働時間の状況(フルタイム労働者1人当たりの各月ごとの法定時間外労働および法定休日労働の合計時間等の労働時間(高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にあたっては、健康管理時間))の把握等(PDCAサイクルの実施)

・育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標の設定

【厚生労働省「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の

2024(令和6)年改正ポイント】

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunwa/kovou\\_roud\\_ou/kovoukintou/rvouritsu/ikuiji/point02.html](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunwa/kovou_roud_ou/kovoukintou/rvouritsu/ikuiji/point02.html)