

Keiei Roumu

VOL.190
2023
11月号

シナジー経営社会保険労務士法人／シナジー経営株式会社
910-0804 福井県福井市高木中央2丁目701 ウイング高木2F

相手に得をさせれば、私を味方だと思って
くれる。そうすれば、その後の話がまとまり
やすくなり、私も得をする。（孫正義氏）

ギバーの精神が最終的には人生を豊かにする。
「GIVE & TAKE～「与える人」こそ成功する時代～」
の中でも紹介されていたギバー（GIVER）。
もらう喜びから与える喜びへ。継続あるのみ。



今月の言葉



新入社員フォローアップ研修2023開催報告

11社50名のご参加、ありがとうございました！！

主に新入社員を対象としたフォローアップ研修を10月6日に開催致しました。今年は会場とオンラインでのハイブリッド形式での研修でした。3月末開催の【新入社員研修】に加え、これまでの振り返りと目標設定のためのフォローアップをさせていただきました。

入社時に立てた目標と半年後の自分、思い描く今後の姿を見つめ直してもらい機会を設け、現状とのギャップに気づき、これから実践すべきことを考えていただきました。

研修の感想では、「**今までのことを振り返るいい機会でした**」「**これから何をすればいいのか課題が見えました**」

などのお声をいただきました。

受講者の皆様、送り出してくださった企業の皆様、ありがとうございました！！

新入社員研修2024はここから詳細が確認できます。

受講生募集中です！！



新入社員フォローアップ研修 2023
～社会人として飛躍するコツを習得する～
研修報告書



シナジー経営株式会社

〒910-0804 福井県福井市高木中央2丁目701 高木ウイング高木2F
TEL:0776-99-0470 FAX:0776-99-0480
http://www.shinajiyogei.co.jp
代表取締役 孫正義 代表取締役 孫正義
～社会人として飛躍するコツを習得する～

【講師から一言】

この度は、新入社員フォローアップ研修にご参加いただき誠にありがとうございました。

グループワークでは、他者へ説明する際の話し方や文章構成力に磨きがかかってきたこと、社会人としての責任や日常業務への頑張りが見られていること、自分にとって重要なと判断した内容は進んでメモを取っていることなど、

入社半年間の成長を多く目にする事ができました！

受講生によっては、新入社員研修以来、久しぶりの再会となる場面もあり、皆様の今後のご活躍を楽しみにしています！！



厚生労働省が乗り出した 扶養の壁対策

社会保険には、①年収106万円以上で、健康保険・厚生年金保険に加入することから、社会保険料の負担を避けて就業調整をするいわゆる「106万円の壁」と、②年収130万円以上で、国民年金・国民健康保険に加入することから、社会保険料の負担を避けて就業調整をするいわゆる「130万円の壁」があります。9月下旬、厚生労働省からこれらの壁を意識せずに働くことのできる環境づくりを後押しするための施策「年収の壁・支援強化パッケージ」が公表されました。

①106万円の壁への対応

[キャリアアップ助成金の変更]

現在あるキャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」が新設されることとなりました。このコースは、短時間労働者が社会保険の加入により手取り収入が減少することを意識せず働けるよう、従業員の収入を増加させる取組みを行った会社に対して、従業員1人当たり最大50万円の支援を行うものとなっています。なお、実施に当たっては、支給申請の事務が簡素化される予定です。

また、従業員の収入を増加させる取組みとしては、賃金の引上げや所定労働時間の延長が考えられますが、これらのほか、社会保険の適用に伴う社会保険料の負担を軽減するために「社会保険適用促進手当」を支給する場合も、助成金の支給対象にするとしています。

公布は2023年10月下旬が予定されており、地域別最低賃金の最も早い発効日である2023年10月1日に遡及して適用されることになっています。

[社会保険適用促進手当]

この「社会保険適用促進手当」については、新たに発生した本人負担分の社会保険料相当額を上限として、従業員の標準報酬月額・標準賞与額の決定の際には考慮しない取扱いとなります。この取扱いの適用は最大2年間とされています。対象は標準報酬月額が10万4千円以下の従業員に限られる予定です。

②130万円の壁への対応

被扶養者の認定の基準の1つに「年収130万円未満であること」があります。この被扶養者の認定基準について、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入の変動によるときは、その旨を会社の証明を添付することにより迅速で円滑な判断ができるように変更されます。あくまでも一時的な事情のため、同一の従業員について原則として連続2回を上限とされる予定です。

このほか、特に中小企業において、配偶者手当の見直しを後押しするために、見直しの手順をフローチャートで示す等のわかりやすい資料を作成・公表するといった対応も図られることになっています。詳細は今後示されることとなりますので、厚生労働省のホームページで確認するとよいでしょう。

※この内容は2023年10月10日現在の情報に基づきます。

最低賃金引上げに伴い賃上げに取り組む企業への公的支援

2023年度の最低賃金は、過去最大の引上げ幅となりました。この引上げに伴い、賃上げに取り組む企業への公的支援が設けられています。助成金・補助金には予算額が設けられているため、いざ活用しようと考えたときに、受付が終了している可能性があります。活用される場合は、早めに検討しましょう。

業務改善助成金

業務改善助成金とは、事業場内で最も低い賃金を30円以上引き上げ、設備投資等を行った中小企業・小規模事業者等に、設備投資等の費用の一部を助成する制度です。

事業場内の最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内の事業場が対象となります。例えば地域別最低賃金が950円で、事業場内の最低賃金が985円の場合、差額が50円以内であることから対象となります。また、2023年8月31日より、事業場規模が50人未満で、2023年4月1日から2023年12月31日までに事業場内の最低賃金の引き上げを実施した場合は、賃金引き上げ後に申請することも可能です。

費用の助成率は、以下のとおりです。なお、引き上げる労働者の数と引上げ額の区分に応じて、助成上限額が設けられています。

事業場内最低賃金	助成率
900円未満	9/10
900円以上950円未満	4/5(9/10)
950円以上	3/4(4/5)

※()は生産性要件を満たした場合

キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金に設けられている「賃金規定等改定コース」は、有期雇用労働者等の

基本給を定める賃金規定等を3%以上増額する形で改定し、その規定を適用させた場合に助成されるものです。

3%以上5%未満増額改定した場合に1人当たり5万円(大企業3.3万円)、5%以上増額改定した場合に6.5万円(大企業4.3万円)が助成されます。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人までです。

事業再構築補助金

事業再構築補助金に設けられている「最低賃金枠」は、最低賃金の引上げの影響を受け、その原資の確保が困難な特に業況の厳しい中小企業等を対象に補助金を交付しています。

補助率は中小企業の場合3/4、中堅企業の場合2/3で、従業員数の区分に応じて補助上限額が設けられています。なお、この補助金は、期間を区切って公募されているため、要件については最新情報を確認ください。

これらのほか、ものづくり・商業・サービス補助金とIT導入補助金については、「事業場内最低賃金を地域別最低賃金プラス50円以上の水準にすること」を満たした場合、補助金の採択において加点措置が設けられています。

今回とり上げた助成金・補助金には、様々な要件が設けられています。活用を検討される場合は事前に確認しましょう。

育児休業中の従業員を働かせることはできるか

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

当社で初めての男性の育児休業取得者が出ることになりそうです。本人から子どもが生まれた1週間後から、3週間程度の育児休業を取りたいという相談がありました。



北出社労士

そうでしたか。時期的には、出生時育児休業（産後パパ育休）と、子どもが1歳になるまで取得できる育児休業（以下、「通常の育休」という）の両方が取れますが、いずれを取るのでしょうか。



本人からはどちらを取るという話は出ていません。どちらの休業か特定しないといけないのでしょうか。



はい、育児休業の制度としては別のものになりますので、特定が必要です。話は少しありますが、3週間、育児休業に専念されるのですか？



実は、彼に必ず出席してもらいたい重要な会議がちょうど育児休業中にありそうなのです。その日だけ、自宅からオンラインで出席してもらおうと思っていました。2時間程度です。問題ありませんよね？



育児休業中は、原則として就業できないことになっています。会議に出席する予定であれば、産後パパ育休にする必要がありますね。産後パパ育休には、労使協定を結び、育児休業を取得する前に、従業員と合意することで、一定の範囲内で就業ができる仕組みがあります。



驚きました。本人が同意していれば、育児休業中に働いても問題ないと思っていました。



育休は育児に専念するために労働の義務が免除されるものですから、働くこと（働かせること）は原則的には認められないということになっています。



なるほど。今後、適切に対応していこうと思います。ところで、通常の育休では育児休業中に働いてもらうことがまったくできないのですか？



育児の手が空いて、会社と従業員とで調整し、一時的・臨時的に働いてもらうことはできます（一時的・臨時的就労）。ただし、恒常的・定期的に働くことになれば、そもそも育児休業は終了になります。ちなみに、一時的・臨時的就労は産後パパ育休であってもあり得る話です。



承知しました。本人とも調整しつつ、育児休業前までに対応していきます。

ONE POINT

- ① 産後パパ育休を取るか、通常の育休を取るかは、従業員が特定する必要がある。
- ② 産後パパ育休には合意による就業として、産後パパ育休中に働く仕組みがある。
- ③ 産後パパ育休中および通常の育休中は、例外的に、一時的・臨時的就労として、働いてもらうことができる。

確認しておきたい研修時間の取扱い

始業時刻前や終業時刻後に自主勉強会のような形で研修を実施することがありますが、後になってそれが労働時間に該当するの否か、トラブルになるケースが見受けられます。以下では、労働時間の考え方とトラブルを未然に防止するためのポイントを確認します。

労働時間とは

そもそも労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます。使用者が明示の指示をしていない場合であっても、黙示の指示により労働者が業務に従事している時間は労働時間に該当します。

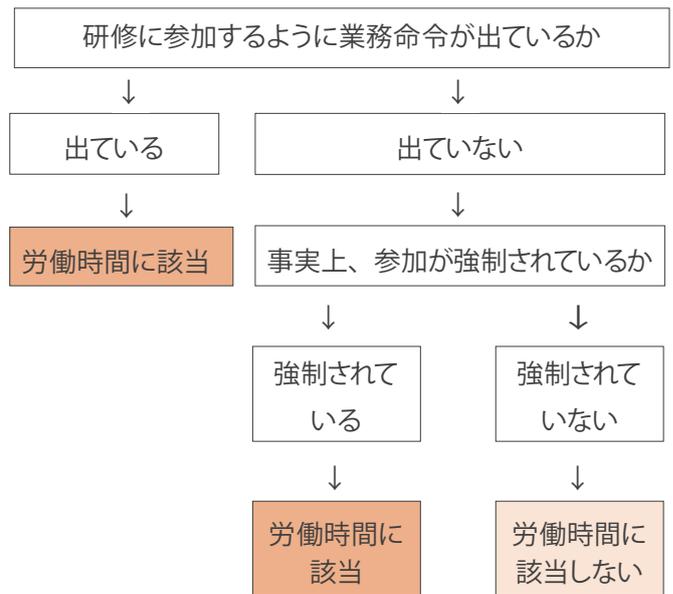
研修時間の取扱い

研修については、参加するように業務命令が出ている場合は、労働時間に該当します。反対に、参加するように業務命令が出ておらず、自由参加のものであれば労働時間には該当しないとされています。

このときの注意点として、業務命令が出なかったとしても、その研修に参加しなければ、実際に業務を行うことができないものや、出欠を取るなどして事実上、参加が強制されていると判断されるものは労働時間に該当します。具体的には、右図の流れに沿って確認するとよいでしょう。

トラブルの防止ポイント

研修を行う際には、事前に、研修の目的と労働



働時間に該当するの否かを明示しておく、労働者にとって分かりやすく、トラブルの防止にもつながります。

また、終業時刻後に研修を行う場合は、研修を始める時点で業務が終了していることを確認し、業務との区切を設けたうえで研修を始めるとよいでしょう。そのほか、通常の勤務場所とは異なる場所や、勤務でないことが外形的に明確に見分けられる服装で研修を行うことも、業務との区切を明確にすることにつながります。

研修以外にも、労働時間に該当するの否か判断に困るケースとして、入社時の混雑や渋滞を回避するため等に、労働者が自発的に始業時刻よりも前に会社に到着しているようなケースがあります。これについては、始業時刻までの間、業務に従事しておらず、業務の指示を受けていないような場合は労働時間に該当しません。この機会に適正な取扱いができているか確認しましょう。

社長のための財務 流動比率

ここでは、企業の支払い能力を判断する指標である、「流動比率」についてみていきます。

流動比率とは

流動比率とは、企業の短期的な支払い能力をみる指標であり、

$$\text{流動資産} \div \text{流動負債} \times 100$$

で算出することができます。

流動資産と流動負債

流動資産とは、1年以内にお金にする（換金する・回収する）ことを目的としているものを指し、現金預金、受取手形、売掛金、棚卸資産などが該当します。流動負債とは、1年以内に返済しなくてはならないものを指し、支払手形、買掛金、短期借入金などが該当します。

流動比率の目安

業種や業態によって比率にバラツキが出ますが、流動比率の目標値は200%以上、最低でも150%以上が望ましいといわれています。

ただし、流動比率が目標値以上であっても安心できないケースがあります。たとえば、流動資産の売掛金の中に不良債権がある、棚卸資産の中に不良在庫があると、現金化が困難な資産であるため、それを当面の支払いに充てることができません。したがって、流動資産の中に不良債権や不良在庫が多い場合、実際の流動比率はもっと低くなります。

流動比率の改善方法の一例として、次のような方法が挙げられます。

- 固定資産を売却し、現金を増やす
- 増資により資本を増やし、現金を増やす

産業別の流動比率

中小企業庁が今年7月に発表した資料※から、産業別に中小企業（法人企業）の流動比率を算出してまとめると、下表のとおりです。

2年度ともすべての産業が150%を超えています。2021年度の産業別では、情報通信業が276.5%で最も高くなりました。生活関連サービス業、娯楽業、建設業、製造業も200%を超えています。

産業別の流動比率（%）

	2020年度	2021年度
建設業	200.1	207.5
製造業	198.7	203.8
情報通信業	245.5	276.5
運輸業、郵便業	180.5	182.3
卸売業	172.9	168.2
小売業	160.7	177.2
不動産業、物品賃貸業	176.9	193.7
学術研究、専門・技術サービス業	189.2	175.1
宿泊業、飲食サービス業	154.9	153.4
生活関連サービス業、娯楽業	172.0	208.1
他に分類されないサービス業	183.0	196.3

中小企業庁「令和4年中小企業実態基本調査」より作成

貴社の流動比率と比較されてはいかがでしょうか。

※中小企業庁「令和4年中小企業実態基本調査」

全国の中小企業から選出した約11万社を対象とした調査です。ここでの流動資産は現金・預金+受取手形・売掛金+棚卸資産+その他の流動資産、流動負債は支払手形・買掛金+短期借入金（金融機関）+短期借入金（金融機関以外）+その他の流動負債です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=4&toukei=00553010&tstat=00001019842>

都道府県別にみる テレワークの実施状況

11月はテレワーク推進月間です。ここでは今年7月に発表された調査結果*から、都道府県別のテレワークの実施状況をみていきます。

1,265 万人が実施

上記調査結果から都道府県別に1年間でテレワークを実施した有業者数をまとめると、下表のとおりです。

全国でテレワークを実施した有業者は、1,265 万人でした。なお、実施の頻度は20%未満が654 万人で、全体の5 割を占めています。

都道府県別にみると、東京都が330 万人で最も多く、神奈川県が154 万人で続いています。以下、50 万人を超えたのが大阪府、埼玉県、千葉県、愛知県となりました。

東京は40%に達する

有業者に占める実施した割合（以下、実施割合）は、全国で19.1%でした。東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、大阪府は全国より高く、特に東京都は40.2%ありました。他方10%未満の県もあり、地域によってばらつきがみられます。

経済産業省や厚生労働省などから、テレワークに関する補助制度が発表されています。これから導入を検討する企業はもちろん、すでに導入している企業も、こうした制度も確認してはいかがでしょうか。

テレワークを実施した有業者数と割合（万人、%）

	総数	実施した	実施割合		総数	実施した	実施割合		総数	実施した	実施割合
全国	6,706.0	1,265.1	19.1	富山県	54.8	5.7	10.5	島根県	34.2	2.4	7.2
北海道	263.0	32.2	12.3	石川県	60.3	7.9	13.2	岡山県	96.7	9.5	9.9
青森県	61.1	4.4	7.2	福井県	42.0	4.8	11.6	広島県	145.3	21.4	14.9
岩手県	62.3	5.0	8.1	山梨県	44.1	4.6	10.5	山口県	66.1	6.1	9.3
宮城県	120.2	16.7	14.1	長野県	110.5	11.7	10.6	徳島県	35.4	2.9	8.3
秋田県	47.4	3.1	6.5	岐阜県	105.8	11.1	10.6	香川県	47.8	5.4	11.4
山形県	55.2	4.4	8.0	静岡県	195.5	22.3	11.5	愛媛県	66.0	6.4	9.8
福島県	94.3	7.9	8.5	愛知県	410.6	74.4	18.3	高知県	34.5	2.6	7.7
茨城県	152.1	20.4	13.6	三重県	92.4	10.5	11.5	福岡県	265.3	41.1	15.6
栃木県	103.0	13.3	13.1	滋賀県	76.7	11.4	15.0	佐賀県	41.9	3.8	9.1
群馬県	103.8	9.8	9.5	京都府	136.1	23.8	17.8	長崎県	63.9	6.3	10.0
埼玉県	397.3	86.1	21.9	大阪府	465.1	91.8	20.0	熊本県	88.0	9.6	11.1
千葉県	336.8	80.6	24.2	兵庫県	275.2	48.8	17.9	大分県	55.8	4.4	8.0
東京都	829.7	330.2	40.2	奈良県	63.7	10.1	16.0	宮崎県	53.7	4.7	8.9
神奈川県	511.5	153.6	30.3	和歌山県	46.0	3.5	7.8	鹿児島県	79.5	6.0	7.6
新潟県	112.6	9.9	8.8	鳥取県	28.4	2.2	8.0	沖縄県	74.4	10.5	14.4

総務省「令和4年就業構造基本調査」より作成

*総務省「令和4年就業構造基本調査」

全国の約54万世帯（15歳以上の世帯員約108万人）を対象に、2022年（令和4年）10月1日現在で行われた調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。有業者に占める実施した割合（実施割合）は、テレワーク実施の有無・頻度が不詳の人を除いて算出したものです。

<https://www.stat.go.jp/data/shugyou2022/index2.html>



今月のお知らせ

<p>令和5年分 年末調整①</p>	<p>昨年の年末調整より、従来送付されてきた下記パンフレット ・年末調整のしかた ・給与所得の源泉徴収票等の法定調書の作成と提出の手引 ・源泉徴収税額表 に代えて、リーフレット「令和5年分 年末調整についてのお知らせ」が送付されます。 パンフレットの詳細は国税庁ホームページ「年末調整がよくわかるページ」でも確認できます。 https://www.nta.go.jp/users/gensen/nencho/index.htm ← 「年末調整計算シート(Excel)」もあります！！</p>
<p>令和5年分 年末調整②</p>	<p>令和5年年末調整の変更点とポイントは下記の4点です。 1. 住宅ローン控除に関する影響 2. 社会保険料控除・小規模企業共済等掛金控除の「控除証明書」の電子化適用に関する影響 3. 「非居住者である扶養親族にかかる扶養控除」に関する影響 4. 「退職所得課税の見直し」に関する影響</p>
<p>過重労働解消 キャンペーン</p>	<p>11月は「過重労働解消キャンペーン」期間です。特に月45時間以上の時間外労働については、過重労働により脳・心臓疾患に影響を及ぼすとされています。 ① 時間外・休日労働時間の削減 ② 労働者の健康管理に努めましょう 実施期間 令和5年11月1日(水)から11月30日(木)までの1か月間</p>



わたしの思い出 食欲の秋 編



朝日の思い出



秋といえばサンマ！大好きなんです、★サンマ★
 ただ・・最近本当に高いんですよね(；_；)以前は週に1度は食卓に登場していたサンマが、昨年も一昨年も食卓に1回登場したかしなかったかというレベルです。。海水温の上昇や、諸外国でも需要が高まっていることが原因で不漁が続くサンマ・・養殖飼育も難しいそうです(「職場の教養」より)。「秋といえばサンマ」という考えも古いものになってしまうのでしょうか・・次世代にもサンマの美味しさを伝えていきたい！サンマのために、環境問題にも目を向けていきたいと思う今日この頃です。一魚一会(；_；) (「さかなクン」より)

食欲の秋と言え！と言ってもなかなかパツと思ひ浮かぶ食材がないですが、強いて言えばサツマイモ(；_；)でしょうか・・。今年は自宅の畑をさらに拡張して、先日子供と一緒に芋ほりをしました。苗を今年の6月頃に植えたので、わずか4ヶ月と言っても、自分で育ててできた野菜(；_；)を食べる、というのは改めていいことだなと感じます(しみじみ)心なしか子供達も「これ、畑で採れた野菜やぞ。」と話す(；_；)と「えっ！ そうなの！？(；_；)」と言っていつもより野菜を食べてくれる気が(笑) **自分で作ったものに勝るものはない！**としみじみ思うので、皆さんも自家菜園チャレンジしてみたいはいかがでしょうか～(；_；)(；_；)(；_；)

水野の思い出



鹿野の思い出



肌寒い日が続くようになってきましたね。秋到来(；_；)
 コンビニでは、ついに「おでん」が登場し、早速いただきました！！
 さて、おでん。皆さんおでんは好きですか？我が家の子供たちに言わせると、「おでんはおかずになりにくい」という事ですが、やっぱりおいしいですよ(；_；) そこで！「勝手にランキング★好きなおでんの具～(；_；)」
 1位だいこん 2位しらたき 2位タイたまご 3位昆布 4位さつま揚げ系
 おでんの具には地域差もありそうですし、是非「好きなおでんの具(；_；)」を今夜の会話の具(ネタ)にしてみたいはいかがでしょう。

