中小・ベンチャー企業を経営・人事・労務の視点で元気にする

Keiei Roumu

VOL.226
2026
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
〒910-0837　福井県福井市高柳3丁目4606番地

今月の言葉

「爆発点の仕組みはあるか」
（鈴木敏文氏　セブン＆アイ創業者）

「数値の変化にはある一定レベルに達すると、一気に急増カーブが立ち上がる「爆発点」がある。セブンイレブンも新しい地域に出店しはじめた頃は、一店舗あたりの平均日販の伸びは緩やかですが、その地域での店舗数が一定レベルまで増えると顧客認知度が高まり、日販カーブが急激に立ち上がる。これが爆発点」



2027年度採用向け　新入社員研修2027

“考えて行動する力”を育む実践型2日間研修

報連相・ビジネスマナー・責任感・他社新入社員との交流による
客観的視点をグループワークと発表を通じて身につけます。



新入社員の3人に1人は、3年以内に離職しています

大学卒32.3%・高校卒36.9%が入社後3年以内に離職。入社直後の「仕事についていけるか不安」「上司・先輩とうまくやれるか不安」を早い段階で解消することが大切です。

新入社員研修の5つのポイント

01 **社会人としての心構え、学生との違いを学ぶ**
組織の一員として働く心構えや基本的なルールを学びます

02 **チームで仕事をする上での考え方、進め方を学ぶ**
グループワークを通して、チームの一員としての仕事の進め方を学びます

03 **社会人として必要なコミュニケーションを学ぶ**
グループワークの実施により実践的にコミュニケーション力を養います

04 **実技を行うことでビジネスマナーを学ぶ**
ロールプレイングにより、基本的なビジネスマナーを身につけます

05 **自身の考えをOUTPUTするスキルを学ぶ**
発表する場面を作ることで、伝わりやすくOUTPUTする技術を学びます

日時
2027年3月30日(火)・31日(水)
9:30～17:00

会場
福井県産業情報センター

講師
代表　北出　慎吾
他　専門スタッフ

費用
28,000円／人（税別）
昼食・テキスト代込

定員　50名

申込締切　2027年3月17日(水) 17:00

例年40名以上が参加する人気の研修です！お早めにお申し込みください！

お申込みはこちら

企業に求められる労働時間の適正把握

厚生労働省では毎年11月を「過労死等防止啓発月間」としており、その一環として過重労働解消キャンペーンを実施しています。このキャンペーンでは、長時間労働が行われていると考えられる事業場等に重点監督が実施されますが、労働基準監督署が重点的に確認する事項は労務管理を行う上で重要なポイントです。以下では、この内容を確認します。

重点確認事項

厚生労働省は、重点的に確認する事項として、以下の４点を示しています。

① 時間外・休日労働が「時間外・休日労働に関する協定届」（36協定届）の範囲内であるか等について確認し、法違反が認められた場合は是正指導を行う。
② 賃金不払残業が行われていないかについて確認し、法違反が認められた場合は是正指導を行う。
③ 不適切な労働時間管理については、労働時間を適正に把握するよう指導する。
④ 長時間労働者に対しては、医師による面接指導等、健康確保措置が確実に講じられるよう指導する。

労働時間の適正把握

日ごろの労務管理の中では、上記４点のうち、特に③の労働時間の適正把握が重要です。

労働時間の把握については、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が示されており、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置として、会社は労働時間を適正に把握するため、従業員の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録することが求められています。出勤簿で出勤の有無を把握するだけでは不十分で、業務を開始した時刻・業務を終了した時刻の把握が必要です。

また、自己申告制で労働時間を把握しているケースでは、自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正を行う必要があります。併せて、自己申告した労働時間を超えて事業場内に残っている時間について、その理由等を従業員に報告させる場合には、その報告が適正に行われているかを、確認する必要があります。

その他、実際によくあるケースとして、時間外・休日労働について、タイムカード等の記録とは別に従業員からの申請を受け、タイムカード等の記録と併用しつつ、時間管理を行っていることがあります。申請のあった時間外・休日労働の時間とタイムカード等に記録されている時間に乖離が生じている場合は、時間外・休日労働の時間の申請が適正か否かについて確認する必要があります。

この機会に自社の労働時間の把握が適正な運用になっているか確認し、問題があれば早急に改善しましょう。

copyright - 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 -

2026年10月から始まった保険料調整制度

2026年10月から、社会保険料に関する新たな制度として、「保険料調整制度」が始まりました。この制度は、パートタイマー等が社会保険に加入することで、手取り額が低下することを避けるために設けられたものです。制度は通算3年間利用できることになっています。

保険料調整制度の概要

社会保険料（健康保険料・厚生年金保険料）は、事業主と被保険者で原則として折半で負担することになっています。保険料調整制度では、本来、被保険者が負担する社会保険料の一部を、一時的に事業主が追加負担することで、対象となる被保険者の社会保険料の負担を軽減するものです。

事業主が追加負担した社会保険料は、一旦、納付する必要がありますが、3ヶ月後に納付する社会保険料額から追加負担した額が差し引かれるため、事業主が納付する社会保険料は最終的には増えません。また、制度を利用した被保険者に係る給付にも、影響はありません。

対象となる事業所と被保険者

① 対象となる事業所

制度は、2026年10月1日以降に任意特定適用事業所となった事業所や、2027年10月1日以降の社会保険の適用拡大により特定適用事業所となった事業所などが対象となります。

対象となった事業所は、対象となった月から2年以内に申出をすることで制度の利用が開始されます。

② 対象となる被保険者

対象となる被保険者は、短時間労働者として社会保険に加入する標準報酬月額が12万6千円以下の被保険者です。複数の事業所で社会保険に加入する被保険者等、一部、対象外となる人を除き、制度を利用する事業所に勤務するすべての対象被保険者に制度が適用されます。

社会保険料の軽減割合

下表のように、被保険者の軽減割合は標準報酬月額ごとに定められており、3年目は軽減割合が1・2年目の半分に縮小します。

標準報酬月額	制度利用1・2年目の負担割合	制度利用3年目の負担割合
88,000円以下	75：25	62.5：37.5
98,000円	70：30	60：40
104,000円	64：36	57：43
110,000円	59：41	54.5：45.5
118,000円	55：45	52.5：47.5
126,000円	52：48	51：49

保険料の負担割合（事業主：被保険者）

制度を利用するときには、対象となる従業員の給与から控除する社会保険料を誤らないようにする必要があります。この際、賞与にかかる社会保険料、介護保険料および子ども・子育て支援金は、軽減対象にはなりません。

制度を利用するためには「保険料調整開始申出書」を、申出期限内に事務センターまたは管轄の年金事務所へ提出する必要があります。任意特定適用事業所の申出や、特定適用事業所の該当により自動的に対象になるわけではないので注意が必要です。

copyright - 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 -

健康診断にまつわるよくある質問

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

来月、定期健康診断（以下、「健康診断」という）を実施するのですが、疑問に思うことが出てきたので教えてください。


社労士

どのような疑問でしょうか。



当社は基本的には勤務時間中に受けてもらっていますが、業務の都合で受けられない場合は、休日に受診してもらうことがあります。このような健康診断の受診中の賃金はどのようにすべきでしょうか。



健康診断は、一般的な健康確保を目的として会社に実施義務が課せられており、業務遂行と直接の関連において行われるものではないとされています。つまり、業務ではないため必ずしも賃金を支払う義務はなく、労使の取り決めによることとなります。



労使で、賃金を支払わないと取り決めることができるということですか。



はい。ただ、円滑な受診を考えると、受診中の賃金を支払うことが望ましいとされています。



当社のように勤務時間中に受診し、賃金の控除をしない取扱いは、この考え方に合っているということですね。そして、休日に受診する場合、賃金を支払っていませんが、この取扱いは、労使の取り決めということですね。ちなみに、健康診断の費用は誰が負担すべきですか。



会社に健康診断の実施が法令で義務付けられていることから、会社が負担すべきとされています。



なるほど。健康診断結果を受け、二次健康診断の受診が必要となるケースがありますが、この受診中の賃金や費用の負担はどのようになっていますか。



二次健康診断については、会社に実施が義務付けられていないため、会社に受診中の賃金の支払いおよび費用の負担の義務はありません。また、会社は、従業員に対して二次健康診断の受診を義務付けることはできません。



受診するかどうかは、従業員の判断となるということですね。



その通りです。従業員の判断にはなりますが、健康障害の防止のために二次健康診断の受診を勧めることが望ましいです。

ONE POINT

① 健康診断の受診中の賃金については、労使の取り決めとされているが、円滑な受診を考えると、支払うことが望ましい。
② 健康診断の費用は、会社が負担すべきとされている。
③ 二次健康診断は、会社に実施が義務付けられていないため、受診中の賃金の支払いおよび費用の負担義務はない。

copyright - 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 -

社有車利用・マイカー通勤時に押さえておきたいルール

業務で社有車を運転したり、従業員がマイカーで通勤したりするような企業では自動車運転に関して押さえておきたいルールが複数あります。以下では、その内容を確認します。

生活道路の法定速度の変更

身近な交通ルールの変更として、2026年9月1日より、改正道路交通法施行令が施行され、生活道路における自動車の法定速度が、時速60キロから時速30キロに引下げられました。

この生活道路とは、主に地域住民の日常生活に利用される、中央線や中央分離帯などがない比較的狭い道路のことです。

マイナ免許証

2025年3月24日より、手続きをすることでマイナンバーカードを運転免許証（マイナ免許証）として利用できるようになりました。現在、運転免許証には以下の3つの選択肢があります。

① 従来の運転免許証のみ
② マイナ免許証のみ
③ 従来の運転免許証とマイナ免許証の両方

従業員が社有車を利用する際やマイカー通勤を許可する際に、運転免許証のコピーを提出してもらうケースがありますが、マイナ免許証のみというケースについて、その提出方法が問題となることがあります。

マイナ免許証では、マイナポータルを経由して免許情報を確認できるほか、「マイナ免許証読み取りアプリ」をスマートフォンやパソコンにインストールして、マイナ免許証のICチップに記録された免許情報を確認することができます。従業員に提出してもらう際の案内に、マイナ免許証の場合の対応についても追記しておくとよいでしょう。

アルコールチェック

乗車定員が11名以上の自動車を1台以上使用している事業所、その他の自動車を5台以上（自動二輪車（原動機付自転車は除く）は、1台を0.5台で計算する）使用する事業所では、安全運転管理者を選任することが義務付けられています。

この安全運転管理者の業務として、2022年4月1日から、酒気帯びの有無の確認と記録の保存が追加されました。さらに、2023年12月1日からは、この酒気帯びの有無の確認を、アルコール検知器を用いて行うことになっています。

近年、自動車運転に関するルールについて、さまざまな変更や変化が生じています。労務管理を行う中で、労働基準法や労働安全衛生法などの労働にまつわる法令以外も、確認しておきたいものです。

copyright - 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 -

産業別にみる 入職率・離職率の状況

ここでは2026年8月に発表された調査結果※から、主な産業別の入職率・離職率の状況をみていきます。

一般は入職超過に

上記調査結果によると、2025年の常用労働者全体の入職者数は753万人、離職者数は705万人でした。主な産業別に2025年の入職率と離職率をまとめると、下表のとおりです。

一般労働者（以下、一般）の産業計では、入職率が12.0%、離職率が11.4%となり、入職超過率は0.6ポイントでした。

表中の主な産業別では、入職率は宿泊業, 飲食サービス業が24.4%で、離職率も、宿泊業, 飲食サービス業が21.5%で最も高くなりました。入職超過率はプラスの産業が多くなっています。

パートも入職超過に

パートタイム労働者（以下、パート）の産業計の入職率は21.7%、離職率は19.9%で、入職超過率は1.8ポイントです。

主な産業別では、入職率は一般と同じく宿泊業, 飲食サービス業が29.7%で、離職率は学術研究, 専門・技術サービス業が26.7%で最も高い状況です。入職超過率は、一般よりも高い産業が多くなりました。

一般・パートともに産業計は入職超過となりました。ただし、産業による差もあり、人材の確保と定着に向けた継続的な取組が求められます。

2025年の主な産業別入職率・離職率・入職超過率（%、ポイント）

産業	一般労働者			パートタイム労働者		
	入職率	離職率	入職超過率	入職率	離職率	入職超過率
産業計	12.0	11.4	0.6	21.7	19.9	1.8
建設業	10.0	7.9	2.1	15.0	19.3	-4.3
製造業	8.8	9.2	-0.4	14.8	14.2	0.6
電気・ガス・熱供給・水道業	8.7	8.0	0.7	17.8	19.6	-1.8
情報通信業	13.1	10.0	3.1	27.4	21.9	5.5
運輸業, 郵便業	9.3	8.1	1.2	10.6	12.2	-1.6
卸売業, 小売業	8.9	8.5	0.4	18.6	17.6	1.0
金融業, 保険業	8.6	6.3	2.3	11.1	10.6	0.5
不動産業, 物品賃貸業	12.6	10.5	2.1	22.7	19.6	3.1
学術研究, 専門・技術サービス業	11.1	10.0	1.1	28.8	26.7	2.1
宿泊業, 飲食サービス業	24.4	21.5	2.9	29.7	25.0	4.7
生活関連サービス業, 娯楽業	15.0	16.1	-1.1	29.3	25.1	4.2
教育, 学習支援業	9.4	9.8	-0.4	28.7	26.6	2.1
サービス業（他に分類されないもの）	21.4	20.3	1.1	22.9	23.8	-0.9

厚生労働省「令和7（2025）年雇用動向調査結果の概況」より作成

※厚生労働省「令和7（2025）年雇用動向調査結果の概況」
5人以上の常用労働者を雇用する事業所のうちから、都道府県、産業、事業所規模別に層化して無作為に抽出した約15,000事業所を対象にした調査です。入（離）職率は常用労働者数に対する入（離）職者数の割合です。入職超過率は入職率から離職率を引いたもので、プラスは入職超過、マイナスは離職超過を示します。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/26-2/index.html

copyright - 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 -

企業のAIやクラウドサービス等の利用状況と労働生産性

ここでは、総務省の調査結果※から、企業のAIやクラウドサービス等の利用状況と、利用の有無による企業の労働生産性の違いを紹介します。

サービスの利用状況

上記調査結果から、調査対象産業別に企業のIoT・AIなどのシステムやサービス、クラウドサービス（以下、サービス）利用割合をまとめると、表1のとおりです。

【表1】サービス等利用割合（%）

産業	IoT・AI	クラウドサービス
全体	27.3	83.4
建設業	25.5	88.6
製造業	30.6	85.4
運輸業・郵便業	18.0	78.3
卸売・小売業	27.6	83.6
金融・保険業	52.3	96.2
不動産業	44.2	90.9
情報通信業	39.6	94.8
サービス業、その他	23.2	79.3

総務省情報流通行政局「令和7年通信利用動向調査報告書（企業編）」より作成

全体の利用割合は、IoT・AIが27.3%、クラウドサービスが83.4%となりました。

産業別では、IoT・AI、クラウドサービスともに金融・保険業の利用割合が最も高くなっています。

労働生産性の違い

次に、サービスの利用有無別に、企業の労働生産性をまとめると、表2のとおりです。

全体では、どちらのサービスも利用している企業の方が、労働生産性が200万円以上高くなりました。産業別の結果も、金額に差はあるものの、同様の状況となっています。

まだサービスを利用していない企業にも、参考になる結果といえそうです。

【表2】サービスの利用有無別　企業の労働生産性（万円）

産業	IoT・AI			クラウドサービス		
	利活用している	利活用していない	差額	利用あり	利用なし	差額
全体	973	736	237	830	533	297
建設業	1,521	1,059	462	1,205	746	459
製造業	970	820	150	875	741	134
運輸業・郵便業	812	671	141	708	528	180
卸売・小売業	853	747	106	794	574	220
金融・保険業	2,852	1,824	1,028	2,514	884	1,630
不動産業	2,792	2,276	516	2,577	829	1,748
情報通信業	1,093	815	278	959	703	256
サービス業、その他	638	525	113	581	310	271

総務省情報流通行政局「令和7年通信利用動向調査報告書（企業編）」より作成

※総務省情報流通行政局「令和7年通信利用動向調査報告書（企業編）」
2026年5月に発表された、常用雇用者100人以上の6,040企業を対象にした2025年8月末時点の調査です。有効回収率は55.3%です。労働生産性は2024年度の結果になります。ここでの労働生産性は「（営業利益+人件費+減価償却費）÷従業者数」で算出しています。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?tclass=000001240276&cycle=0

copyright - 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 -

今月のお知らせ

令和8年分 年末調整	令和8年の年末調整では、税制改正により各種控除が見直されました。 ▸ 基礎控除：最大95万円 → **104万円** ▸ 給与所得控除：最低65万円 → **74万円** ▸ 扶養親族の給与収入要件：123万円以下 → **136万円以下** 詳細につきましては、国税庁のホームページをご確認ください。
人材開発促進月間	社員研修やスキルアップに、**人材開発支援助成金**が活用できる可能性があります！ ▸ 人材育成支援コース（業務に必要な研修） ▸ 事業展開等リスキリング支援コース（新事業・DX研修） ▸ 人への投資促進コース（デジタル人材育成・定額制研修） 研修をお考えの企業様は、実施前に当事務所へご相談ください！
過重労働解消 キャンペーン	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 適正な労働時間の把握 ／ 時間外・休日労働時間の従業員周知** **② メンタルヘルス対策の積極的推進** **③ ハラスメントの予防** に取り組みましょう。

数年ぶりに家族で温泉旅行に行きました。のんびり温泉に浸かったり、美味しい料理を楽しんだりと、普段とは違う時間を過ごすことができました。家族でゆっくり話すのも久しぶりで、良いリフレッシュになりました。また機会を作って一緒に旅行に行きたいと思います。

Sさん

地区の体育祭に行き、大縄跳びに出場してきました。運動不足で、みんなでジャンプ・・何十回になっても誰も引っかからないので、内心「誰か引っかかってくれ～～（泣）」と思っていました。結果は1位でした！！！翌々日の筋肉痛がハッピーでした★

Aさん



編集後記!!

最近の小さなハッピー



スタッフが日常の中で感じた
“ほんの少しの幸せ”を
お届けするコーナーです。
写真やイラストと共に
ほっこりとお楽しみください♪





先日息子の七五三のお詣りに行ってきました。
雨が降ったり、暑かったり天気が心配でしたが、当日は少し涼しい曇り！袴を来た息子はなんだか頼もしく、両家の祖父母が揃った食事会も楽しくお祝いができました。

Wさん

SWに友人家族と三方五湖へ行き遊覧船に乗ることに。しかし、チケットが完売してしまい、楽しみにしていた子供たちは号泣。。その後キャンセルが出たらしく、何とか乗船出来ました。念願の船に乗れた子供達は大喜び。天気も良く風も気持ち良かったです♡

Hさん