

Kの会会員様と伏屋事務所の懸け橋

# Kの会 だより



2025年3月 春号

第 1 回

「誰もが経営理念のもとに」



これまで多くの企業で、経営理念作り、経営方針作りのお手伝いをさせていただいて、痛感することがあります。一言で言えば「仏作って魂入れず」です。確かに文言も内容も、どこに見せても恥ずかしくない立派なものですが、その理解度、汎用度、浸透度、活用度となれば、お粗末の謗りを免れない企業、決して少なくないようです。これでは折角の理念も有名無実です。ではどうすれば、その「度合い」を高めることができるのでしょうか。

第 1 回目は、あなたの会社の原点であり、経営の出発点である、経営理念、経営方針を如何にしてイキキしたものにするのか、活用して企業の一体感を作り出すのか、そんなことについて、考えてみることにします。

1. 一度見直しませんか

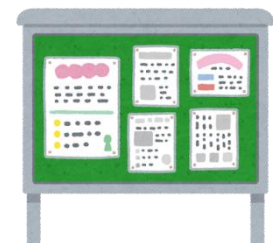
経営理念、経営方針を考える前に、まずやってほしいのが、経営理念、経営方針、どれだけ社員一人一人に浸透しているかです。そして次にやって欲しいのは、知っているだけでなく、様々なところで口に出し、その言葉を進路の糧や旗にして活用しているかです。もうそうなればしめたものですが、言うは易く行うは難し、です。

2. 有名無実であれば・・・

ところが見直して多いのは、やはり「作ってあるだけ」です。どれだけ経営者、役員の方々が、大声上げて経営理念の大切さを訴えても暖簾に腕押しです。それではどうすれば、こうならないのか、次のような手順で見直すのも一考あります。

(1)経営理念、方針の大切さ、まず「社長発」で、  
全社員に社内 LAN か、文書で掲示することです。

(2)ただ経営理念が、あなたの会社の風土、環境に相応しくないと判断  
した場合は、思いきって「経営理念作成プログラム」発表、次のような方法で作成することです。



### (1 案)

全社員から「どんな会社になりたいか」「あなたの理想とする会社」等応募し、それを元に役員会等で決定。

### (2 案)

プロジェクトチーム(管理者以上で構成)設定、審議し最終的に役員会で決定。

### (3 案)

役員会で、これまで何故活用されなかったのか、十分話し合い、どのような経営理念にするのか、最終的には経営者が決定。

### (3)経営理念の活用方針決定

こうして作成された経営理念、次は活用することに腐心することです。実際、これがなければやはり前と同じです。そこで、効果的な活用法をいくつか案内します。

- ①朝礼唱和はもとより、唱和は輪番で読み上げること。
- ②どんな会議の場でも経営理念唱和から始めること。
- ③年一度は「経営理念の大切さ」「もっと身近な経営理念にするには」と題して、小さなグループごとに話し合い(ワークショップ)を行い、朝礼等で発表すること。
- ④社内の至るところに経営理念を掲示すること。
- ⑤経営者自ら、ことあるごとに口にし、その重要性を周知させること。
- ⑥人事評価項目に「経営理念、経営方針の理解度、浸透度、活用度」を挿入すること。



まずこんなことから始めてみて暫く様子を見ることです。一度に社内が一変するようなことはないです。しかし、経営理念が深くあなたの職場に注ぎ込まれてくると、きっと想像以上の効果をもたらすこともあります。よく経営理念で飯が食えるか、そんなことを言う人がいます。そこでその人に言いたいです。「あなたは経営理念の大切さを口に出し、行動にしたこと何度かありますか」です。案外、否です。最後にどんな効果があるのか、そんなことを解説します。

### 3. 経営理念の共有は、あなたの会社を揺るぎないものにします。

こうして変更又は新たに作成された経営理念、各企業にどんな恩典をもたらすのか。弊社の成果も交えながら、その効果の大きさを解説させていただきます。

- (1)難題に遭遇した時、社員の一体感、理念共有の強さは、難題解決の糸口になること屢々です。
- (2)共有度が高ければ高い程、社員の力が大きく発揮され、大きな相乗効果を生み出します。
- (3)「迷ったら元の道に戻れ」の例えの如く、理念の旗の元に戻れば、進路を誤ることはないです。

まだまだ理念を共有することによる効果はたくさんあります。今一度、あなたの会社も、あなたの会社も、理念共有の尊さを点検され、社員のマンパワー、もっともっと大きく育ててはどうでしょうか。

## 施行待ちの改正 その1

### 令和6年改正育児・介護休業法 就業規則(育児・介護休業規程)の見直しなどはお済みですか

令和6年改正育児・介護休業法の施行期日（令和7年4月1日・同年10月1日）が近づいてきました。

この改正に伴い、就業規則（育児・介護休業規程）・社内様式の見直しや、個別周知・意向確認などの準備が必要となります。どのような改正規定があるのか？  
今一度、確認しておきましょう。

### ……令和6年改正育児・介護休業法 改正規定のおさらい……

#### <令和7年4月1日施行分>

- 子の看護休暇の見直し ◆
- 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和 ◆
- 育児のための所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大 ◆
- 育児のための所定労働時間の短縮措置の代替措置追加 ◆
- 育児のためのテレワーク導入の努力義務化 ◆
- 介護のためのテレワーク導入の努力義務化 ◆
- 介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認等の措置の義務付け ★
- 育児休業取得状況の公表義務適用拡大（従業員数：1,000人超の企業→300人超の企業）

#### <令和7年10月1日施行分>

- 柔軟な働き方を実現するための措置の義務化 ◆
- 柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知・意向確認の義務付け ★
- 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務付け ★

注. ◆が付いた改正規定は、厚生労働省のモデル規則（育児・介護休業等に関する規則の規定例〔詳細版〕）において、改定が行われているもの。

注. ★が付いた改正規定は、厚生労働省のモデル規則において、改定が行われているほか、個別周知・意向確認などのため、労働者に配布する資料（参考様式）が用意されているもの。

★施行期日までの対応の参考になるものとして、厚生労働省から「育児・介護休業等に関する規則の規定例」が公表されています。その規定例を見たい、見てみたが自社用にどのようにアレンジすればよいのか分からないなど、この改正への対応にお困りの場合は、気軽にお声掛けください。

## 施行待ちの改正 その2

### 令和7年度の雇用保険の保険料率 前年度から 1,000 分の1(0.1%)引き下げ

令和7年度の雇用保険の保険料率について、令和6年度から 1,000 分の1 (0.1%) の引き下げとなりました。簡単に、被保険者と事業主の負担の内訳を整理しておきます。

……………令和7年度の雇用保険の保険料……………

#### ●令和7年度の雇用保険の保険料率と負担の内訳

{ }は令和6年度の率

事業の種類 内 訳	雇用保険率	失業等給付・育児休業給付の料率		
		被保険者負担分	事業主負担分	
いわゆる一般の事業	<b>1,000 分の 14.5</b> {1,000 分の 15.5}	<b>1,000 分の 5.5</b> {1,000 分の 6}	1,000 分の 5.5 {1,000 分の 6}	1,000 分の 3.5 {1,000 分の 3.5}
			計 <b>1,000 分の 9</b> {1,000 分の 9.5}	
いわゆる農林水産業 (一部は一般と同じ) 清酒の製造の事業	<b>1,000 分の 16.5</b> {1,000 分の 17.5}	<b>1,000 分の 6.5</b> {1,000 分の 7}	1,000 分の 6.5 {1,000 分の 7}	1,000 分の 3.5 {1,000 分の 3.5}
			計 <b>1,000 分の 10</b> {1,000 分の 10.5}	
いわゆる建設の事業	<b>1,000 分の 17.5</b> {1,000 分の 18.5}	<b>1,000 分の 6.5</b> {1,000 分の 7}	1,000 分の 6.5 {1,000 分の 7}	1,000 分の 4.5 {1,000 分の 4.5}
			計 <b>1,000 分の 11</b> {1,000 分の 11.5}	



# 2025年4月から始まる 出生後休業支援給付金

育児休業を取得すると、一定の要件を満たした従業員（雇用保険の被保険者）は所得の補てんとして出生時育児休業給付金または育児休業給付金を受給することができます。ただし、通常、育児休業を取得する前と比較して手取額は低下することから、より高い補てんとすることを目的として、2025年4月から出生後休業支援給付金が創設されます。

## 支給要件

出生後休業支援給付金は、子どもの出生直後の一定期間に、両親ともに14日以上の子育て休業を取得した場合に、最大28日間、支給されるものです。

受給のためには以下の①②の要件を満たしている必要があります。

### ① 従業員

対象期間に、同一の子について、出生時育児休業給付金が支給される産後パパ育休または育児休業給付金が支給される育児休業を通過して14日以上取得したこと。

### ② 従業員の配偶者

「子の誕生日または出産予定日のうち早い日」から「子の誕生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間に通過して14日以上の子育て休業を取得したこと、または、子の誕生日の翌日において別途定められている「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当していること。

ここでいう対象期間とは、以下のとおりです。

[従業員が産後休業をしていない場合（従業員が父親または子が養子の場合）]

「子の誕生日または出産予定日のうち早い日」

から、「子の誕生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間

[従業員が産後休業した場合（従業員が母親かつ子が養子でない場合）]

「子の誕生日または出産予定日のうち早い日」から、「子の誕生日または出産予定日のうち遅い日から起算して16週間を経過する日の翌日」までの期間

2025年4月1日より前から引き続いて育児休業を取得している場合は、下線部を2025年4月1日として読み替えて確認が行われます。

## 支給額・申請手続

支給額は、原則として育児休業を開始する前6ヶ月に支払われた賃金の13%相当額です。出生時育児休業給付金または育児休業給付金の給付率67%とあわせると、給付率が80%となり、手取りの10割相当額が支給される仕組みとなっています。

支給申請手続は、原則として、出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給申請と併せて、同一の支給申請書を用いて行うこととなります。

育児休業を取得する従業員の中には、配偶者が専業主婦（夫）であったり、ひとり親として育児をしていることもあります。このように配偶者が育児休業を取得していない場合も、出生後休業支援給付金が支給されることがあります。その際には、配偶者の状況に応じた申告書や添付書類の提出が求められます。

# 1月20日よりスタートしたマイナポータルでの離職票の受け取り

従業員が退職し、離職票の発行手続きを行った後は、会社が発行された離職票を本人に郵送するのが一般的です。現在、様々な分野でマイナンバーの活用が進められており、2025年1月20日より、ハローワークが発行した離職票を、退職した従業員がマイナポータルで直接受け取ることができる仕組みが始まりました。

## マイナポータルでの受け取り

2025年1月20日から始まった仕組みは、会社が雇用保険の離職に係る手続きを行い、ハローワークの審査が終了した後、会社を經由せず自動的に離職票等が退職する従業員のマイナポータルに送信されるものです。

この仕組みは、以下の3つの条件をすべて満たした場合のみ対象となります。

- ① 届け出たマイナンバーが雇用保険の被保険者番号と適切に紐付いていること
- ② 退職する従業員がマイナポータルで「雇用保険 WEB サービス」の連携設定を行っていること
- ③ 会社が電子申請で雇用保険の離職手続きを行っていること

## 利用の流れ

この仕組みを利用するためには、従業員と会社が①マイナンバーと被保険者番号の紐付けおよび②電子申請による雇用保険の手続きを行う必要があります。

### ①マイナンバーと被保険者番号の紐付け

従業員がマイナポータルで「マイナンバーが正しく登録されているか」を確認します。マイナンバーが正しく登録されている場合は、従業員がマイナポータル上で「雇用保険WEBサービス」との連携設定を行います。

マイナンバーが登録されていない場合は、会社が「個人番号登録・変更届」をハローワークに提出することにより、マイナンバーの登録を進めます。なお、マイナンバーの登録を確認した際に、現在の会社のものではない会社名が表示された場合には、雇用保険の被保険者番号が複数発行されていることから、会社が「雇用保険被保険者資格(取得・喪失)届等(訂正・取消)願」をハローワークに提出することにより、被保険者番号を統一する必要があります。また、従業員が「雇用保険WEBサービス」と連携設定を行うことも必要です。

### ②電子申請による雇用保険の手続き

会社は雇用保険の離職手続きを電子申請で行います。電子申請ではなく紙様式でハローワークに届け出たり、①の設定ができていない場合には、従来どおり会社経由で離職票を渡すことになります。

マイナポータルでの受け取る仕組みの利用により、退職する従業員が迅速に離職票を受け取ることができ、会社としても郵送料のコスト削減につながります。現在、手続きを電子申請で行っていない会社は、今回の仕組みが開始されたことをきっかけに、電子申請での手続きを検討してみるとよいでしょう。

## 社会保険における2つの年収の壁

昨年10月の衆議院議員選挙以降、「年収の壁」が話題になっています。この年収の壁には、100万円、103万円、106万円、130万円、150万円および201万円の壁があると言われることが多く、これらのうち、106万円および130万円の壁が社会保険の壁と言われています。以下ではこの社会保険における年収の壁について確認します。

### 年収106万円の壁

106万円の壁とは、従業員数（厚生年金保険の被保険者数）51人以上規模の企業で勤務するパートタイマー等が、社会保険（健康保険・厚生年金保険）へ加入する年収額のことです。一般的に年収106万円と表現されますが、正確には年収で判断するのではなく、「月額賃金8.8万円」で判断します。この月額賃金を年収換算したおおよその額が106万円であり、106万円の壁として表現されています。

なお、社会保険への加入は、月額賃金以外にも「週の所定労働時間が20時間以上であること」といった要件があるため、月額賃金8.8万円以上となったとしても、週の所定労働時間が20時間未満であれば、原則として社会保険には加入しません。

### 年収130万円の壁

年収130万円は、原則として60歳未満の人が、家族の健康保険の扶養（配偶者の場合に

は国民年金の第三号被保険者）として認定を受けられる基準となる年収額のことを言います。

年収130万円以上となると、被扶養者として認定を受けることができないため、自ら国民健康保険に加入し、保険料を支払うこととなります。また、国民年金の第三号被保険者は第一号被保険者となり、これまで直接支払う必要がなかった国民年金の保険料を支払う必要が出てきます。

### 年収の壁を超えることの影響

社会保険における年収の壁は、壁を超えることにより、社会保険料の新たな負担が発生することになり、本人の手取り額が減ります。所得税に係る年収の壁とは、この点で大きく異なると言われています。

なお、年収106万円および130万円を考えたときの収入の考え方は下表のとおりであり、同じ「社会保険」や「年収の壁」という表現を用いたとしても、細かな違いがあることにも注意が必要です。

	基本給 諸手当	家族手当 通勤手当など	時間外手当 休日手当など	賞与など	不動産収入 事業収入 配当収入など
106万円の壁	○	—	—	—	—
130万円の壁	○	○	○	○	○

表 年収106万円、130万円の壁の対象となる収入（○：対象 —：対象外）

社会保険の加入要件の見直しについて、今年の通常国会に改正法案が提出される見込みです。その内容は、今後、改めてお伝えしたいと思います。

# 今春の賃上げ動向と企業としての対応

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

昨年春は多くの企業でベースアップが行われましたが、今年はどうな状況でしょうか？



社労士

バブル崩壊以降、日本の賃金は30年間ほぼ上昇していませんでしたが、昨年と一昨年は物価高騰などの状況から久しぶりの賃上げが行われました。連合の集計によれば、昨年の賃上げ平均は全体で15,281円・5.10%の賃上げ、99人以下の中小企業では9,626円・3.98%の賃上げと近年には見られなかった高水準となりました。今年も春闘が始まっていますが、昨年同等か、それ以上の賃上げになる可能性が高くなっています。



最近は何んげん給もかなり高くなっているようですね。



多くの企業が新卒採用に苦戦する中、採用競争力を上げようと、初任給の引き上げを進めています。昨年4月入社の大卒新入社員の平均初任給は前年比+8,375円の225,457円（産労総合研究所調査）となっていますが、今年も同程度の引き上げになるでしょう。また、今年の一部の大手企業で30万円を超える初任給を設定するような事例も増えており、今後、初任給については更なる高騰が予想されます。



中小企業がその動きにどこまで追随できるかはわかりませんが、初任給がそれだけ上昇すると先輩社員との賃金逆転に注意しなければいけませんね。



その通りです。通常は賃金の逆転が起こらないように20代の社員を中心にベースアップを行うこととなりますが、それによる30代以上の社員の不満も大きくなるため、賃金カーブ全体の見直しを行う必要も出てくることでしょう。



確かにそうですね。昨年、過去最大の引き上げになった最低賃金の動向はいかがでしょうか？



最低賃金については政府の総合経済対策の中で、2020年代のうちに全国加重平均で1,500円を実現するという方針が示されています。これを実現しようとする、毎年7%程度の引き上げが必要となります。少なくとも今年については、昨年以上の最低賃金引き上げになる可能性が高いのではないかとみています。



企業の負担は大きくなりますね。



本当にそうですね。ただ、今後も継続的に賃金水準は上昇を続ける見込みである以上、安定的にその支払いができるような収益性を確保することが不可欠になります。この点については真剣な議論が必要になります。

## ONE POINT

- ① 今年についても昨年同等か、それ以上の賃上げが予想される。
- ② 企業としては賃金制度を整備すると共に、賃金の上昇分を吸収できるような収益性の確保をいまから目指していく必要がある。

# 中小企業の価格交渉・転嫁の状況

中小企業庁では2021年9月より、毎年9月と3月を価格交渉促進月間として、価格交渉・価格転嫁を促進するための活動を行っています。ここでは、中小企業等における価格交渉や価格転嫁の現状と、昨年12月に発表された価格転嫁のための検討ツールをご紹介します。

## 価格交渉の状況

中小企業庁が2024年11月に発表した調査結果<sup>※1</sup>から、価格交渉は不要とした回答を除いた中小企業等の価格交渉の状況を見ると、価格交渉が行われた割合は86.4%、行われなかった割合は13.6%でした。

詳細は下表のとおりです。

価格交渉の状況（%、回答数34,586社）

発注企業から、交渉の申し入れがあり、価格交渉が行われた。	28.3
受注企業から、発注企業に交渉を申し出、価格交渉が行われた。	58.1
コストが上昇し、発注企業から申し入れがあったが、発注減少や取引停止を恐れ、発注企業からの申し入れを辞退した。	0.4
コストが上昇したが、発注企業から申し入れがなく、発注減少や取引停止を恐れ、交渉を申し出なかった。	10.2
コストが上昇し、発注企業から申し入れがなく、受注企業から交渉を申し出たが、応じてもらえなかった。	3.0

中小企業庁「価格交渉促進月間（2024年9月）フォローアップ調査結果」より作成

受注企業から交渉を申し出た割合が60%近い状況です。反対に、発注減少や取引停止を恐れ、交渉を申し出なかった、または、発注企業からの申し出を辞退した割合が10%程度みられます。さらに、交渉に応じてもらえなかった割合も3.0%となっています。

## 価格転嫁の状況

次に、価格転嫁の状況（価格転嫁は不要とした回答を除く）をみると、コスト全般の価格転嫁率は49.7%で、前回調査から3.6ポイント増加しています。詳細をみると、全額転嫁できたが25.5%、7～9割が18.7%、4～6割が10.4%、1～3割が25.4%などとなりました。全く転嫁できない割合も20%に達しています。

このように価格交渉が行われた割合は9割近くになっているものの、価格への転嫁では、4分の1程度しか全額転嫁できない状況となっています。

## 価格転嫁検討ツールが登場

2024年12月に中小企業基盤整備機構が価格転嫁検討ツール<sup>※2</sup>を公開しました。これは、コスト増加分を価格に反映させたい中小企業・小規模事業者が、商品別（取引先別）の収支状況も確認しながら、目指すべき取引価格を検討できるシミュレーションツールです。登録不要、無料で利用できます。

価格転嫁が十分にできていない企業などは、こうしたツールなどを利用しながら、価格転嫁のための資料を作成し、交渉できる環境を整えられてはいかがでしょうか。

※1 中小企業庁「価格交渉促進月間（2024年9月）フォローアップ調査結果」

中小企業等に発注企業との間の価格交渉・転嫁の状況を問うアンケート調査（30万社に調査票を配布、回収率は17.1%）です。ここでの調査結果は2024年4月～9月の結果です。詳細は次のURLから確認いただけます。

<https://www.meti.go.jp/press/2024/11/20241129001/20241129001-1.pdf>

※2 独立行政法人 中小企業基盤整備機構 価格転嫁検討ツール

<https://kakakutenka.smrj.go.jp/>

## ◆実務に役立つ Q&A

Q

研究開発部門を対象にフレックスタイム制の導入を検討しています。会議等を実施する際に個々に予定を確認するのは煩雑なため、適用される部門の上長が翌週の予定をまとめて聞く形でもよいのでしょうか。また、会議等の出席に応じない従業員は通常の労働時間制に戻すことも可能でしょうか。

A

### 会議等はコアタイムで

フレックスタイム制を導入するためには、始業終業時刻について、労働者の決定に委ねる旨を就業規則等に定めなければなりません（労基法 32 条の 3）。したがって、あらかじめ出退勤時刻について上司の承認を要するといった制度は、始業終業時刻の決定を労働者自身に委ねているとはいええないでしょう。使用者は、コアタイムの時間を除き、労働者に対してある時刻までの出勤を命じるためには、労働者の同意を得て初めて行うことができると解されています（菅野和夫・山川隆一「労働法」）。会議がフレキシブルタイム中に、またはこれに食い込んで行われるような場合、本人の同意を得る必要があるでしょう。

会議等の予定を立てるため、たとえば 1 週間ごとに出退勤時刻の予定表を作成させ、上司に提出させているケースもありますが、「申告した時刻をあくまで予定として取り扱い、その後の変更は可能とする制度」や「本人の自主的な判断によるものである限り、事前に出退勤時刻を記載した勤務予定表を提出させて管理を行うこと」を、適法としたものがあります（注釈労働基準法・労働契約法など）。

会議等の招集に非協力的な従業員について、フレックスタイム制を適用しないことは可能でしょうか。

労使協定の締結事項に、対象労働者の範囲がありますが（労基法 32 条の 3 第 1 項 1 号）、この範囲は各事業場で任意に決めることができます。フレックス制を適用した結果、一定期間における過度な労働等、一部の従業員に不適切な事象が生じ得るような場合には、当該従業員について、引き続き制度を適用すべきか検討が必要です。もっとも、会議等が頻繁にある場合には、むしろ協定事項のコアタイムを適切に設定することで対応すべきでしょう。

## 伏屋事務所ホームページのご案内

令和7年の教育研修のご案内を順次掲載しておりますので、印刷してご利用ください。  
お申し込みは FAX メール QRコードで受け付けています。

Kの会 会員様専用ページへのログイン

半角小文字

ユーザー名 knokai パスワード

51up1001



発行 (株)中部人材育成センター Kの会事務局 岐阜市南鶉 4-47 加藤大輝  
TEL 058-272-3872 FAX 058-276-2027 発行月 2025年3月  
HP <http://www.fuseya.co.jp> E-mail [advice@fuseya.co.jp](mailto:advice@fuseya.co.jp)