

中小企業の人事に役立つ情報をお届けする ペルソネル通信

「ペルソネル personnel」とはフランス語で「人事」という意味です。

2024 年
秋号
Vol.16



(送り元)



あらい社労士事務所
Your Human Resources Supporter

Contents

- P.1 ・法改正情報 最低賃金が改定されます！
マイナ保険証への移行について
- P.2 ・求人活動 再点検 ハローワーク求人を活用する
・知っておきたい！土業の特徴と活用の仕方
(第2回) - 税理士 -
- P.3 ・経営情報 最適な資金調達できていますか？
・法改正情報 育児・介護休業法の改正
- P.4 ・中小企業応援 最低賃金引上げへの対抗策！
・おすすめ書籍紹介

法改正情報

最低賃金が改定されます！【10月改定予定】

厚生労働省は、都道府県労働局に設置されている地方最低賃金審議会が答申した令和6年度の地域別最低賃金の改定額（以下「改定額」）を取りまとめました。

近隣県の改定額は、下表のとおりです。引き上げ額は、50円以上となり、経営への影響は小さくありません。

P.4において、最低賃金引上げへの対抗策についてご提案しています。ぜひご覧ください。

■最低賃金改定予定額

	岐阜県	愛知県	三重県
改定額	1001円 (51円増)	1077円 (50円増)	1023円 (50円増)
現行額	950円	1027円	973円

答申された改定額は、都道府県労働局での関係労使からの異議申出に関する手続を経た上で、都道府県労働局長の決定により、順次発効される予定です。

マイナ保険証への移行について

いよいよ健康保険証の廃止・マイナ保険証の運用が始まります。「マイナ保険証」とは、マイナンバーカードに保険証の利用登録をしたものです。健康保険の適用事業所が行う対応について、時系列で確認しましょう。

1. 2024年9月以降「資格情報のお知らせ」を従業員に配布

事業所宛に加入者全員分の「資格情報のお知らせ」が届きます。

加入している従業員に配布して下さい。

このお知らせには、加入者の記号・番号等の基礎情報が載っています。

これらの基礎情報やマイナンバーの相違を確認する目的のものです。

マイナンバー未登録の場合は、登録が求められます。

2. 2024年12月2日 健康保険証が廃止されます。

これ以降は、新しく従来の健康保険証は発行されません。

ただし、経過措置により、退職等で資格喪失しない限り、1年間は使用できます。

3. 2024年12月2日以降「資格確認書」の発行開始

事業所としては、従前どおり、資格取得・喪失、被扶養者異動の手続きを行う必要があります。

マイナ保険証を持っていない新規加入者等に健康保険証に代わり「資格確認書」が発行されます。

この「資格確認書」を医療機関の窓口で提示し、保険診療を受けることができます。

(画像は協会けんぽHPより引用)



ポイント

従業員・その家族の中で、マイナ保険証を持つ人、持たない人に分かれるため、管理負担が増えることが懸念されます。

↓資格確認書



人手不足に悩む事業所にとって求人の方法の選択は重要です。そこで今一度ハローワーク求人を見直して活用することをお勧めします。

1. インターネットサービスの利用

以前は求人毎にハローワークに出向いて手続きする必要がありましたが、2020年1月から「ハローワークインターネットサービス」が開始され、窓口で一度登録すれば、あとは自分のパソコンで求人登録など行うことができるようになりました。

2. ハローワーク求人の特長

- (1) 求人者側が無料であること。繰り返しの登録、内容見直しの登録もコストがかかりません。
 - (2) 求職者から見て「失業保険」をもらうため必ず目を通す求人票であること。
- ハローワークの関与で内容には信頼感がある。

ハローワークインターネットサービスには、画像登録もできます！ぜひ活用して下さい。
職場や働く人の様子など、視覚的にアピールしましょう。

3. 求人票の書き方

① 固定的項目（契約期間、勤務時間・休日、賃金、その他処遇、選考方法等）の記述は**正確に書く**ことが必要です。実態とのギャップは採用後のトラブルにつながります。

② 自由記入欄 求人者が自由に記載できる項目でそれぞれの文字数は以下です。

職種	仕事の内容	事業内容	会社の特長	求人に関する特記事項	事業所からのメッセージ
28	360 (90)	90	90	600	600

記載内容は求職者の目を引くことが大切です。特に「仕事の内容」は興味を引くきっかけになります。360文字のうち最初の90文字が「求人の概要」に表示されます。字数をフルに活かして求職者にイメージを持ってもらいましょう。
他社の求人票の記載内容を参考にしたり、最近入社した従業員の意見を聞くことなどが有効です。

4. SNS 発信、ホームページとの連携

求職者は求人票の内容だけでなく興味を持った会社のホームページや SNS を検索して情報調べすることが普通になっています。職場の様子や事業主の考え方などの積極的な発信が求人の成功につながります。

(荒木)



知っておきたい！土業の特徴と活用の仕方（第2回）－税理士－

知っておきたい！土業の特徴と活用の仕方 第2回は税理士さんについて案内します。

経営者にとっては、これから紹介する10土業の中で最も活用する機会の多い土業だと思います。

税理士になるためには、国家試験に合格するか、税務署職員として一定期間勤務する等したのち、各地域の税理士会に登録しなければなりません。つまり、国家試験に合格するだけではダメで、税理士会に登録して初めて税理士を名乗り、報酬を得て仕事ができます。法律上、税理士は税金の種類を問わず相談や書類作成等ができます。

しかし、これはあくまでも法律上の権限の話で、現実には相続税等の特定の分野に特化していたり、あるいは全ての税制に浅く広く対応していたりと税理士事務所によって特徴が分かれています。また、農業を得意とする方や医療分野に強い方等、特定の分野に特化した税理士もいます。

農業経営者の場合、税理士選びで注意しなければならないのは、農業を事業として見ているか、ご先祖様に押し付けられた家業として見ているか、という点です。

前者は他産業と同様に経営発展のための提案をしてくれます。一方、後者のなかには“農業は発展しない”と決めつけて結果を出しているにもかかわらず、まともな経営分析もせず、農地の資産活用ばかりを提案してくる例もあります。私は農業会議の職員時代にどちらの例も見してきました。

それでは、良い税理士を見つけるにはどうすればよいのか。それは日ごろからアンテナを張って意識することだと思います。

そもそも良い税理士とはどのような税理士か。私が考える良い税理士とはクライアントの経営に真摯に向き合ってくれる方のことです。ベテランとか新人とか、税務署出身とか試験組とか色々ラベリングはありますが、結局はクライアントの課題に熱心に取り組む姿勢のある人が良い人だと思います。これは、農業に限らず、どの分野においても言えることです。

まずは、よさそうな人を見つけたら話をしてみてください。

そして価値観がある程度合えば、まずは、試しにお願いしてみるのが良いと思います。

(諏訪)



中小企業においては銀行等の金融機関（以下、「銀行」と記載します）から融資を受けるケースでは資金使途や返済原資に応じて最適な調達方法を選ぶことが重要です。銀行は長期融資中心に貸付けを行ってきたため、多くの会社が運転資金も設備資金も関係なく長期融資で借りていますが、本来は資金使途に応じて長期融資、短期融資を使い分けるべきです。

また、銀行融資と言っても貸付手法には商業手形割引、手形貸付、証書（契約書）貸付、当座貸越等いくつかの種類があります。

■ 運転資金の最適な調達

運転資金とは、仕入れ代や外注費といった買掛金の支払いに充てる資金です。例えば、建設会社が工事を受注し入金までの材料費や外注費に支払う資金です。

そして経常運転資金は、売上金の回収までの支払いに充てる資金で常に発生するため基本的には返済しない、短期に更新し続ける融資が当座貸越を活用します。しかし、多くの会社がこの資金を長期融資で借りて毎月の返済によって、返済が進むと資金が不足するため、借り直す必要があり、借入本数が増え、毎月の返済が多くなり資金繰りが厳しくなっています。

■ 設備資金の最適な調達

設備資金とは、機械や建物などの設備の購入資金で、この調達には長期融資が使われます。その設備の耐用年数による減価償却費と返済額のバランスが最適になりますが、耐用年数に合致した期間で借りられるわけではないので、状況に応じて対応する必要があります。



以上、銀行融資を借りる際の重要ポイントをお伝えしてきました。こうしたことをしっかり考えて融資を受けている会社は極めて少なく、銀行の提案のまま借りてしまっていることがほとんどです。しかし、正しく判断して借りることで資金繰りは劇的に改善します。（青柳）

法改正情報

育児・介護休業法の改正

2025年4月以降に施行予定の育児・介護休業法の改正について、ポイントを抜粋してお伝えします。

同法については、2022年に以下のような大きな改正があったばかりです。

2022年には、①出生時育児休業（産後パパ育休）、②出産予定者と妻が出産予定の者への個別の制度周知・休業取得意向確認等のルールが新設されました。改正情報を追えていますか？

2025年の改正は、育児をする従業員が柔軟な働き方をできるように、事業者が一定の措置を行うことが求められます。また、介護の分野にも拡がり、介護離職防止のための一定の措置を行うことが義務付けられました。

規模の大小に関わらず、事業者はこれらのルールを守らなければなりません。男女従業員が対象です！

1. 育児関連の改正ポイント

子の年齢に沿い、改正内容を記載します。

（1）出生～3歳になるまで

①個別意向聴取・配慮が義務付けられました。

仕事と育児の両立に関し、面談や書面交付等により意向を聴取すること、勤務時間や業務量、勤務地の調整などの配慮が義務付けられます。

②テレワークの選択が努力義務になります。

（2）3歳～小学校就学まで

①育児中の従業員が柔軟な働き方を選択できるように 以下の中から2以上の制度を措置することが義務づけられます。個別の周知・意向確認も必須です。

a 始業時刻等の変更

b 新たな休暇の付与（10日/年）

c テレワーク等（10日/月）

d 保育施設の設置運営等

e 短時間勤務制度

* a～dは、フルタイムでの働き方

②所定外労働の制限（残業免除）の延長

従前3歳までの制度でしたが、小学校就学まで延長されました。

（3）小学校就学～小学校3年生修了まで

・看護休暇の延長・拡大

従前小学校就学までの制度でしたが、小学校3年生修了までに延長されます。

取得理由が、感染症に伴う学級閉鎖や入園（入学）式等に拡大されます。

2. 介護関連の改正ポイント

主に以下の措置が義務付けられます。

●（介護に直面していなくとも）40歳等での両立支援制度等の情報提供

●介護に直面した従業員への個別周知・意向確認措置

●相談窓口などの雇用環境整備 など

消去法で短時間勤務制度を選択される事業所が多いようです。育児中の従業員が小学校入学まで短時間勤務をできる体制作りが求められます。



（荒井）

政府は 2030 年代半ばまでに全国加重平均の最低賃金を 1500 円に引き上げること目標としています。

今年度予定されている 50 円以上の最低賃金引き上げは衝撃的ですが、この傾向は続くと思われざるを得ません。

この人件費の高騰に対し、中小企業としてはどのような対抗策をとると良いのでしょうか。今年度の引き上げはもう目前ですので間に合わないかもしれませんが、来年度に向けて、今からしっかり準備しましょう！

ご提案させて頂けることは、主に以下の 3 つです。

1. 助成金を有効に利用しましょう。

- ① キャリアアップ助成金の賃金規程等改定コース
- ② 業務改善助成金 など

2. 労働生産性向上への取組

業務の効率化、労働時間の見直し
従業員の教育（リスキリング） など

→ 助成金、給付金による支援があります。

3. 最低賃金の減額特例許可制度の適正利用

障害者、試用期間中の者、軽易業務者等
一定の方を対象とします。

→ ただし、採用競争力とのバランスに留意しましょう。

いずれの対策においても、前提として、以下の 3 つを守ることが大切です。

- ① 正確な情報入手し、その情報の手順に従うこと
- ② 法令順守ができる事業主さんであること
- ③ 従業員さんたちに説明し、理解を得ること

【具体例】 事例をおおまかにご紹介します。

(例) キャリアアップ助成金の賃金規程等改定コース

雇用保険に加入するパートが 10 人在籍の事業所



- Step 1 キャリアアップ計画書を提出
- Step 2 パートの時給について、賃金規程に賃金等級表を新設
- Step 3 Step 2 の段階で、従前のパート時給を 3 % 以上上昇させます。
- Step 4 6 か月間、昇給後の賃金を支払った後、支給申請をします。

受給額は、10 人×5 万円＝50 万円（現行）

★要件を満たせば、翌年度以降も利用できます。

★最低賃金引き上げによる賃上げ分（年間約 5 万円／人）を確保できるお勧めの助成金です。（荒井）

おすすめ書籍紹介

『中公新書 東京裁判（上）（下）』

児島 襄 著
中央公論新社

もうすぐ大東亜戦争（太平洋戦争）終結から 80 年が経とうとしています。そのような中、戦後日本を語るうえで忘れてはならない出来事の一つに極東国際軍事裁判（通称、東京裁判）があります。

東京裁判についてはこれまで多くの作家や研究者が著作を示し、メディアも番組や映画等の題材として取り上げています。多くのすぐれた研究が並びますが、その中でも、お勧めするのが今回ご紹介する「中公新書 東京裁判（上）（下）」です。

著者は歴史作家で戦史研究家の児島襄氏。児島氏は著述活動が評価されて 1993 年に紫綬褒章を受章されています。児島氏は東京裁判の開始時に旧制高校 3 年で、まがきには「友人の父君が弁護人であったので傍聴券をねだり、ほとんど週に 2、3 回のわたりで法廷（東京裁判）にかよった。」とあります。

なぜこの本をお勧めするのかといえば、東京裁判の時代のリアルタイムな温度感、同時代を生きた著者でなければ伝えられないものがあると思うからです。後世の研究者では埋められない時代の背景・温度感も感じてもらえればと思います。

本書の初版は 1971 年 3 月 25 日に刊行され 2013 年からは電子版も配信されています。刊行から 50 年以上たった今でも紙・電子のいずれでも入手できます。（諏訪）



「いのし社労士 ヨーロッパ旅行記」は休載です。次号をお楽しみに。

発行元：ペルソナル・アライアンス

諏訪 学

彩英社労士総合事務所
埼玉県鴻巣市大間 1-6-7
TEL 080-3511-1986
E-Mail saiei.sougou@gmail.com

荒木 孝夫

あらき社労士事務所
千葉県印西市木刈 2-32-1
TEL 080-4191-5836
E-Mail takao@araki-sr.jp

青柳 英明

あおやぎ労務法務事務所
山梨県甲府市砂田町 3-8
TEL 055-225-0322
E-Mail h.aoyagi.shin@icloud.com

荒井 妙恵子

あらい社労士事務所
岐阜県岐阜市六条東 2-5-1-501
TEL 058-374-1873
E-Mail arai-office@road.ocn.ne.jp

中村 雅和

いのし社会保険労務士事務所
福岡市博多区博多駅前 2-17-14
ライオンズマンション博多駅前 803
TEL 092-409-2531
E-Mail info@inoshishisyaroshi.com

私達は「農業労務」に精励する仲間として出会いました。この通信は、メンバーの連携により共同発行しています。ご質問・ご意見についてはお近くのメンバーまでお願いいたします。