

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。

2025 年
初夏号
Vol. 18

(送り元)



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

Contents

- P.1 ・法改正ダイジェスト
 - ・熱中症対策の義務化
- P.2 ・実務情報「休職制度」－運用上のポイント－
 - ・経営情報「黒字なのにお金がない!？」
－五つの理由－
- P.3 ・年金連載 知ってるようで知らない年金
 - ④働き始めたら厚生年金に加入する？
 - ・知っておきたい！土業の特徴と活用の仕方（第4回）
－中小企業診断士－
- P.4 ・いのしし社労士 ヨーロッパ旅行記
 - ・おすすめ書籍紹介

法改正ダイジェスト

業種や個人・法人、企業の規模に関わらず対応が必要です。
規程の改正、措置義務への対応準備は進んでいますか？

■育児・介護休業法、雇用保険法の改正

〔育児関連〕（4月改正）

- ・子の看護等休暇の拡充（小学3年生まで）
- ・育児休業給付の延長手続きの厳格化
- ・出生後休業支援給付の創設
- ・育児時短就業給付の創設 等

〔介護関連〕（4月改正）

- ・介護離職防止のための措置義務
- ①介護に直面した者に対する個別の周知・意向確認
- ②介護に直面する前の早い段階（40歳等）での
情報提供（面談、書面交付等の方法による）

- ・育児期の柔軟な働き方を実現するための措置義務化
（10月改正）

- ①始業時刻等の変更、テレワーク、養育両立支援休暇など、5つの選択枝から2つ以上の措置を講ずる義務
- ②子が3歳になるまでの時期の個別の周知・意向確認等

■健康保険料率等改正（3月分～）

■雇用保険料率改正（4月～）

■障害者雇用率の引き上げ（2026年7月～）

週所定労働時間20人以上の労働者が**37.5人以上**の企業が障害者雇用の対象となる。

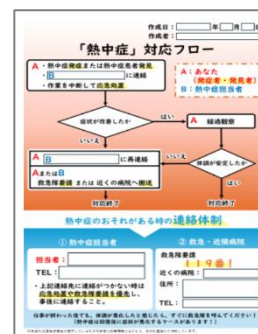
熱中症対策の義務化（6月改正）

労働安全衛生規則が改正され「**暑さ指数（WBGT値）28度以上又は気温31度以上**の環境下で、**連続1時間以上又は1日4時間を超え**」作業を行わせる場合、熱中症対策の「体制整備」、「手順作成」、「関係者への周知」の実施が義務化されます。（罰則付き）

具体的には、次の①～③の対応が必要です。

- ① 熱中症の自覚症状がある者や熱中症のおそれがある者を発見した者が**報告するための体制を整備し、周知**すること
- ② 身体冷却、作業離脱、意識の確認など、必要な措置の**実施手順を作成し、周知**すること
- ③ 緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先や所在地を準備し周知すること

WBGT 値…湿球黒球温度計による熱中症を予防する目的とする指標のこと。気温・湿度・日射・気流の4要素を総合的に評価するため、熱中症対策として活用が推奨されています。入手を検討してみてもいいでしょうか？



湿球黒球温度計

- ★自社の状況に合わせた「フロー図」を備え付けることが有効です。熱中症以外の業務災害発生時の対策にもなります。
- ★搬送先としては、複数の労災指定医療機関の選択をお勧めします。

（荒井）

千葉県君津市農政課作成のフロー図は参考になる良い例です。ダウンロードできます。
<https://www.city.kimitsu.lg.jp/soshiki/25/77249.html>

業務外傷病のため仕事を休まざるを得ないとき、休職制度が活用されます。

「休職」は、雇用関係を継続しながら療養に専念できるので、労働者・会社双方にメリットがある制度です。ただし、運用上注意すべきこともあるので、以下に確認ポイントをまとめました。

(1) 休職は会社が命ずるもの

休職は労働者から請求があった時、医師の診断書などにに基づき会社が判断し、会社が命ずる形で実施されるものです。「休職辞令」などの書面で示すことをお勧めします。記載すべきことは、次の通りです。

①休職の期間 ②休職期間満了時の扱い ③休職期間の過ごし方

休職期間は「自由な休暇」ではなく、「傷病を治すための期間」として会社の指示に従ってもらう必要があります。そのため、会社への状況報告の義務、行動上の注意事項、社会保険料支払いの義務などを示すことも大切です。



(2) 休職期間の終結

休職期間の終結時には、主に以下の3つのパターンがあります。

①傷病から回復して復職する（職場復帰）

②休職期間満了時点で傷病から回復しない場合（退職扱い）（※）

③休職期間の延長（会社が必要と認めた場合、再度の休職命令）

(※) あらかじめ就業規則などに、**休職期間満了時の自然退職の取扱い**を定めておくことは、会社にとってリスク回避の一つの方法です。

(3) 復職のプロセスの留意点

復職は、医師や専門家の意見も参考にして判断する必要があります。

従前の職場・勤務形態にこだわらず慣らしながらの復職も選択肢となります。話し合いのプロセスを書面に残し、事後のトラブルに備えることにも留意して下さい。

(4) 就業規則で定めておくこと

休職には法律的な根拠がありません。そのため、各社でルールを決めて運用する必要があります。盛り込むべき内容は以下の通りです。

① 休職期間

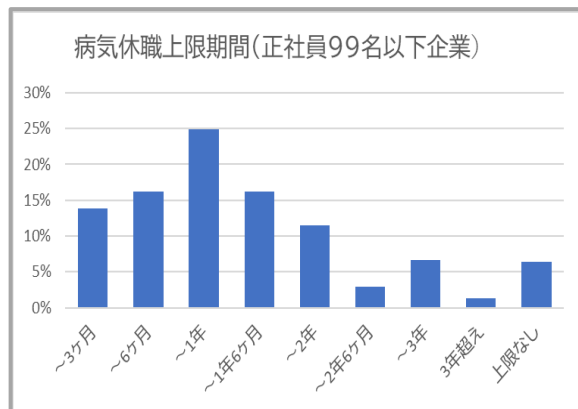
勤務年数に応じて上限設定することが一般的です。

右表「病氣休職上限期間」が参考になります。

② 傷病が回復しない場合、復職命令に応じない場合の退職扱い

③ 復職の手順（復職の条件、医師の意見書提出、試し勤務等）

④ 休職期間は会社指示に従うこと など (荒木)



「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査」（労働政策研究・研修機構 2013 年）をもとに作成

経営情報

「黒字なのに税金がない!？」 - 五つの理由 -

今回は決算書上の「利益の金額」と「実際に使えるお金」が違う5つの原因をお伝えします。

「決算書は黒字なのに、預金通帳の残高等のお金が残っていない」とお悩みの経営者が多いと思います。実際に、売上の急激な増加が原因である**黒字倒産**も多く発生しています。

■ 五つの理由 ■

- ① **売掛金の増加** ……売上が増えても売掛金の入金までの間、使える資金が増えないため
 - ② **在庫の増加** ……仕入れた商品は売れるまで売上原価には反映されないが仕入資金は出ていくため
 - ③ **設備投資** ……損益計算書に反映されない実際の設備投資の支払金額が減価償却費の金額より多いため
 - ④ **借入返済** ……元金返済は損益計算書に反映されないが、実際には資金が出ていくため
 - ⑤ **積立型の保険金等** ……支払う保険金等は資産計上され損益計算書上の経費にならないが、実際には資金が出ていくため

		年 月		年 月		年 月	
		予算	実績	予算	実績	予算	実績
前月繰越(金)				0	0	0	0
収入	現金売上						
	売掛金の回収						
	受取半分の期日入金						
	仕入金の入金						
	その他の入金						
	収入合計	0	0	0	0	0	0
支出	現金仕入						
	買掛金の支払						
	支払半分の期日決済						
	半仕金の支払						
	人件費の支払						
	その他の支払						
支出合計		0	0	0	0	0	0
繰り越不足		0	0	0	0	0	0
財務状況	借入						
	手形割引						
	設備投資						
	繰入金返済						
次月繰越(金)		0	0	0	0	0	0

資金繰り表のサンプル
中小企業庁パンフレット
「中小企業の会計」より引用

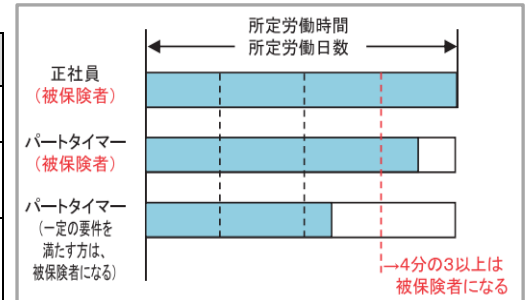
以上の5つの原因によって起こる共通点は、利益（会計上の概念）と使えるお金（お金の流れ）の金額が違うことです。したがって、それぞれの原因を把握して適切な資金繰り対策をすることで安定した経営をすることが可能になります。
具体的には、損益計算書だけでなく実際のお金の流れを把握する必要があります。

そのためには、**ご自身で「資金繰り表」を作って、資金計画に基づいた経営判断をすることが重要です。**（青柳）

今回は厚生年金について説明します。働く人が厚生年金に加入するかどうかは、まずその会社が厚生年金の適用事業所かどうかによります。適用の条件は、表 1 のとおりです。表 1 に記載の「法定 17 業種」については、下の表 2 をお読みください。

(表 1) 厚生年金の適用事業所の条件

会社の態様	適用条件
法人	常時 1 人以上の従業員使用でも、適用事業所です。
法定 17 業種の 個人事業	常時 5 人以上の従業員を使用すれば、適用事業所です。
上記以外	適用事業所にはなりませんが、従業員の 2 分の 1 以上の同意を得て「任意適用申請」すれば適用事業所になります。



日本年金機構 HP より引用

(表 2) 個人事業主である場合の適用業種・非適用業種

日本標準産業分類 (大分類)	適用業種・非適用業種 (個人事業主である場合) の区分
農業、林業	非適用業種
漁業	非適用業種
鉱業、採石業、砂利採取業	適用業種
建設業	適用業種
製造業	適用業種
電気・ガス・熱供給・水道業	適用業種
情報通信業	適用業種
運輸業、郵便業	適用業種
卸売業、小売業	適用業種
金融業、保険業	適用業種
不動産、物品賃貸業	適用業種
学術研究、 専門・技術サービス	学術研究業、広告業は適用業種。 専門サービス業のうち、士業 (法律事務所、特許事務所、公認会計事務所等)、 興信所は適用業種。デザイン業、経営コンサルタント業等は非適用業種。 技術サービス業のうち、獣医学、土木建築サービス業等は適用業種。写真業は 非適用業種。
宿泊業、飲食サービス業	非適用業種
生活関連サービス業、娯楽業	生活関連サービス業のうち、旅行業、火葬・墓地管理業は適用業種。洗濯・ 理容・美容・浴場業は非適用業種。 娯楽業 (映画館、スポーツ施設提供業等) は、非適用業種。
教育、学習支援業	適用業種 (各種学校、図書館、動物園、学習塾等)
医療、福祉	適用業種 (病院、助産所、社会福祉事業団体、介護施設等)
複合サービス事業	適用業種 (郵便局、協同組合)
他に分類されないサービス業	廃棄物処理、自動車整備、と畜場等は適用業種。 警備業、ビルメンテナンス業、政治・経済・文化団体、宗教等は非適用業種。

厚生労働省年金局・保険局「個人事業所に係る適用範囲の在り方について」より引用

左の表 2 における黒字の業種が法定 17 業種、赤字がそれ以外となっています。

そして、もう一つ。「常時 5 人以上の従業員」ですが、労働時間が短すぎる従業員は 5 人には含めません。

基準は「正社員」と「週の所定労働時間および 1 カ月の所定労働日数が、同じ事業所で同様の業務に従事している通常の労働者 (正社員) の 4 分の 3 以上である従業員」です。

ただし、正社員の定義は法律で定められていませんので、どのくらいの労働が正社員かは、各年金事務所で確認する必要があります。

簡単にまとめると、「適用事業所」で「正社員か正社員の 4 分の 3 の労働時間等」で働く場合に厚生年金に加入となる、ということです。

とはいえ、労働時間等が 4 分の 3 未満であっても厚生年金に加入する場合があります。

以下次号。

(中村)

知っておきたい！士業の特徴と活用の仕方(第 4 回)－中小企業診断士－



今回は、中小企業診断士についてご紹介します。社労士同様に名称が長いのですが、略称が用いられることはあまりありません。某資格の学校の紹介ページにも『「診断士」や「企業診断士」などの略称は避け、「中小企業診断士」と記載しましょう。』と書かれています。

中小企業診断士も、これまで紹介した「税理士」や「社労士」と同様に国家資格です。しかし、前 2 者と違うのは独占業務 (社労士以外が行ってはいけない業務等) がない点です。

一般的に中小企業診断士は「経営コンサルタントとしての唯一の国家資格」と説明されています。ただし、コンサルタント業務は中小企業診断士ではなくても行えるので独占業務ではありません。しかし、中小企業診断士はコンサルタントとして一定以上の能力を有する者として国が認めたという点で質の高い経営診断や助言が期待できる点では信頼が高いといえます。

中小企業診断士の代表的な業務としては経営に関する書類である「経営改善計画書」「経営診断書」の作成があげられます。

分野としては「財務」「マーケティング」「生産管理」「事業計画」「IT 戦略」等々、非常に多岐にわたりますが、実際は、そのいずれかに特化している場合も多いです。税理士や社労士の場合は業務範囲が分かりやすいのですが、中小企業診断士という名称からは、その範囲はわかりにくいかもしれません。

それでは、中小企業診断士に経営相談をする場合の目安に触れてみます。

まずは、お願いしようと思う中小企業診断士の HP を参考にしてください。おそらく得意分野に触れられているはずです。

そして、もう一つ参考になるのは、その方のこれまでのキャリア、職務経歴や学歴です。どのような業界でどのような実務に携わってきたのか、あるいは大学院卒であれば、どのような分野の研究をしてきたのか、という点です。

中小企業診断士は人によって扱う範囲も大きく異なるので、よりよいコンサルを受けるには、皆さんが抱えている課題を解決した実績やその分野で活躍されていた経験のある方に相談することが効率的な方法と感じます。

(諏訪)

いのし社労士 ヨーロッパ旅行記 ドイツ ベルリン編



このコーナーでは、いのし社労士@中村が 2019 年 10 月に訪問したヨーロッパ各国の旅行記をゆっくり気長に連載しています。

2019年10月21日。ベルリンともお別れです。翌日22日13時発アムステルダムスキポール空港便で日本に帰国するので、前もってベルリン・テーゲル空港からアムステルダムまで飛行機で移動し、スキポール空港近くのホテルで一泊します。移動はもう何回も乗った馴染みのトラムです。20時発なのですが、乗り遅れるのが怖いので早めに出発。17時にはもうテーゲル空港に到着しました。

搭乗手続きを無事に済ませ、サクッと飛行機に乗り、スキポール空港には22時着となりました。空港から歩いて行けるホテルなので、これまたサクッとチェックイン。おしゃれなホテルでした。

そして、いよいよ最終日。朝食なしのプランでしたが、13時発ですので、チェックアウトもゆっくりと、のんびりと空港に向かい、実は食べたことなかった「バーガーキング」で、何を食べようか、これ食べようか、などとお気楽にパクついておりました。



さて、そろそろ搭乗手続きでも、と、チェックインカウンターに向かったところで、事件が発生しました。

カウンターには誰も並んでいません。それどころか誰もいませんでした。あれ、おかしいな、と、運行掲示板をみたところ、該当の飛行機の備考欄にはこう書いてありました（と記憶しています）。「check-in close」。

どゆ意味？ 以下次号。 （中村）



おすすめ書籍紹介

『AIの壁 人間の知性を問いなおす』

養老 孟司 著（PHP 研究所）

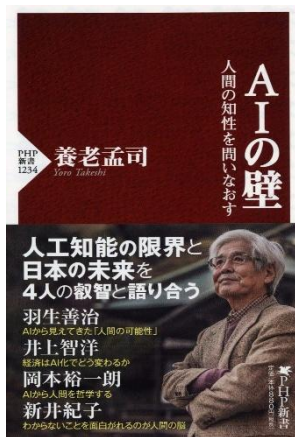
解剖学者 養老孟司氏が4人の識者と「AIの限界と日本の未来」について議論する対談形式の書籍です。対談相手は、棋士の羽生善治氏、数学者の新井紀子氏など。

「ChatGPTを使い始めてみたけれど、そもそもAIってなに？どう向き合えばよいの？」と、AI超初心者の私でも、対談形式のおかげか、読み進めやすい一冊でした。

特に羽生氏の語り口は平易で、将棋界がいち早くAIと向き合い、少しずつ共存を受け入れてきた経験談や、「AIの学習過程がブラックボックスである」とのエピソードからは、多くの学びを得ることができます。

数学者 新井氏の語り口は、歯切れがよく気持ちよいです。AIと人間の脳の違いは「わからないことを面白がれること」という発想が印象的です。

統計データで答えが出ないことこそ面白い。そんな余白を持ちつつAIとうまく付き合えたらいいと思わせてくれた一冊でした。 （荒井）



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 info@arairoumu.com

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。