

次世代 IT 労務月報

2026 年
1 月号
NO.41

発行者・文責



社会保険労務士 代表 井上 利明

〒501-1165 岐阜市西改田宮西 26-1 エス B101 号室

電話：090-2944-6028

FAX：058-234-0331

e-mail：inoue@next21it-sr.com

H P：https://next21it-sr.com/



トピックス

◆ 昨年の御礼と新年のご挨拶

◆ 労務 Q & A (2 項目)



● 昨年の御礼と新年のご挨拶

新年あけましておめでとうございます。

昨年は関係者からの御紹介や助成金関係等により会員様数が更に増えたことに心から感謝申し上げます。岡山県のお客様（3 社）からは人権尊重の取組みやパートナーシップ構築宣言等の HP 掲載依頼がございました。また顧問先からの紹介で長崎県からも助成金申請の依頼を承り、充実した 1 年となりました。その反面、賃上げや物価高騰が更に加速したことや工賃が上がらない状況等を踏まえ、**事業を閉鎖する中小企業も例年よりもかなり多く発生しました。**



現在政府は最低賃金の**全国平均を 1,500 円に引き上げる**ことを目指しており、2020 年代に前倒しすることを示されております。労働者側からは最低賃金が 1,500 円になることで、生活の安定や仕事への意欲向上に期待を寄せている反面、中小企業の経営者からは、「**親事業者からの工賃が上がらない中で人件費の増加が経営の重荷になる**」という声が多々あがっております。こうした背景から、**生産性向上と業務効率化、価格転嫁と取引適正化、労務管理体系の見直し、人材の採用・教育、企画・戦略策定について、先を見据えて実行することが益々重要になってきます。**私自身、社労士として次の二点について、積極的に提案・取り組みをさせて頂いております。

1. 生産性向上と業務効率化

当事務所では、**業務改善助成金及びキャリアアップ助成金**を積極的に取り組んでおります。業務改善助成金とキャリアアップ助成金の賃金規定等改定コースの併用はできませんが、**1 年度に一度どちらかを実施することにより、特にパートタイマーや有期雇用労働者に支えられている企業にとって確実にプラスの材料となります。**

投資



2. 労務管理体系の見直し

昨年は顧問先 3 社のタイムカード又は手書きの出勤記録を廃止し、勤怠管理システムとして、初めて **IC カードの導入によるタイムレコーダー設定**に取り組みました。これにより紙媒体から電子化へ進み、**タイムカード管理者にかかる事務負担を大きく軽減できます。**また、勤怠状況や残業時間も自動で計算されるため、手計算する手間と時間を削減できます。**給与計算のミスもなくなり、より正確な勤怠管理が実現できます。**

今年も更に磨きをかけたプラス α のサービスにより、少しでも企業の振興と発展に寄与出来るように全力で取り組んでまいりますのでよろしくお願い申し上げます。

最後に皆様のご健勝を心からお祈り申し上げます。

【業務改善助成金】

実績：令和 7 年度 15 件（審査中）

概要：生産性向上に資する設備投資等を行うとともに、事業場最低賃金を一定額以上上げた場合、その設備投資等にかかった費用の一部を助成するもの

【65 歳超雇用推進助成金（65 歳超継続雇用促進コース）】

実績：令和 7 年度 3 件支給決定、1 件審査中

概要：労働協約又は就業規則等による定年の引上げ、定年の廃止等の措置を実施した事業主に対して助成を行うもの

【65 歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）】

実績：ご依頼件数：1 件（手続き準備中）

概要：高年齢者の雇用の促進を図るため、50 歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して助成を行うもの

【キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）】

実績：ご依頼件数：1 件（手続き準備中）

概要：有期雇用労働者の基本給の賃金規定等を 3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成を行うもの（事業所の有期労働者等の賃金引上げ支援の助成金です）

● 労務 Q&A①（法定休日の特定について）

Q 当社は、土日を休日とする週休 2 日制です。しかし、就業規則では厚労省のモデルのように「休日は次の各号のとおりとする」としかありませんでした。このように規定がない場合は、法定休日はどのように決まりますか？

A 労基法上付与が必要な法定休日は、週 1 回与えることが原則です。

例外として 4 週のうちに 4 回与えれば良いとする変形休日制が認められています。何曜日を休日とするかの特定はすることが望ましいとされております。また、会社の所定休日があり、かつ法定休日を就業規則で特定していないときは、使用者が法定休日を明示することにより指定できます。解釈例規によると、週休 2 日制において両方の休日に労働があった場合は後に位置する休日の労働が法定休日労働となるとされています。土日休日のうち片方取れば、法定休日を取得したことになります。また、変形休日制は、4 週 4 休が確保されなくなった時点から法定休日労働となります。



● 労務 Q&A②（パートアルバイトの労働条件の明示について）

Q パート・アルバイトを採用する際における労働条件の明示については、会社の HP 等をみてもらう方法でも、義務を果たしたことになりますか？

A パート関係では、会社の HP 掲載など省令以外の方法によることは認められないとされております。短時間・有期雇用労働者を雇い入れた際に労働条件を明示する義務があり、労基法に基づくものとパート・有期雇用労働法に基づくものについて、それぞれ文書を交付する必要があるとされています。後者で明示が必要な労働条件として、昇給、退職手当、賞与の有無や相談窓口が挙げられています。労働者が希望した場合には、メールや FAX により明示することも可能です。