



# YELL・Spirits 2024年8月 エール・スピリッツ



発行：社会保険労務士法人エール  
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル  
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072  
Email：[info@sr-yell.com](mailto:info@sr-yell.com)  
URL：<http://www.sr-yell.com>



## Contents

- 代表より ● 定額減税 調整給付金のお知らせ ● YELL セミナーのご案内 ● 『骨太の方針 2024』
- 就業規則講座 Vol.14 休職・復職③ ● 育児休業給付金の延長手続き厳格化 ● 『資格情報のお知らせ』の送付
- 様々な士業についてのご案内 ● 最低賃金速報 ● スタッフコラム

鎌倉です。繁忙期を終え、エールでは 5 人の新しいメンバーを迎えて事務所が賑やかです。今は研修中心ですが、近いうち皆様にご挨拶させて頂いたり、同席させて頂くことがあるかと思えます。熱い思いをもつメンバーですので、その際はどうぞ宜しくお願いいたします！

さて、社会保険労務士は、社労士試験に合格しただけでは名乗れず、2 年以上の実務経験もしくは経験に代わる指定講習とスクーリングを経て、社労士会に登録して、初めて社労士として名乗ることができます。8 月はちょうど事務指定講習が終わるタイミングで、新しい社労士登録者がこれからぐっと増える時期です。

さて、先日、社労士仲間から声をかけられ、これから開業する方々に向けて、なぜ社労士になったのか、開業のときのエピソードや最近のニーズなど、社労士という仕事の魅力をお話する機会がありました。社労士仲間と仕事の面白さをディスカッションしたのですが、参加者よりむしろ私たちの方が沢山エネルギーをいただくことができた時間でした！

その中でどのように経験を積んできたか？という質問があったのですが、私がこれまで大事にしてきたことがあります。それは”Yes! Attitude” という基本姿勢です。私たちは実務家としてお客様から信頼をいただくにはどれだけ経験を積んだかが問われます。しかし、誰でも「初めて」はあります。新しい仕事も自ら手を挙げて機会を逃さずチャレンジしていく仕事姿勢が、一番の成長・発展への近道だと思います。器用で頭脳が優れているかよりも、仕事姿勢こそが人生に向き合う姿勢であり、最も大切なことだと思います。

チャンスは突然やってきます。それを逃さず掴めるのは、常にその舞台に立つ気概をもっている人、準備してきた人です。最近は新たなことに積極的に手をあげる人は減り、自分のできる範囲で無理せず仕事をしたい方が増えているように思います。でも、それは勿体ない。早く成長するには、筋肉痛になる負荷の方が筋肉はつきます。難しいことではなく、少しの勇気だけです。いつでも「はい、私にやらせてください！」と言えるかどうか。前向きな姿勢や気持ちよく受ける態度があれば、周囲は次も最初にその人に声をかけることでしょう。

周囲にもポジティブで良い影響を与えることができます。その差は大きいですよ。

私も初心にかえり、自らの仕事姿勢を問い直します！

### <定額減税> 調整給付金のお知らせ

昨年の課税状況から推計して、定額減税しきれないと見込まれる方については「調整給付金」の支給が開始となります。申請は市区町村に応じた方法により自分で行っていただくものとなりますが、別紙にて概要をお送りしておりますので、ご覧ください。



### YELL オンラインセミナーのご案内

2024 年度上期版  
労働・社会保険関連法改正対応のポイント  
2024 年 9 月 12 日 15 時半～17 時半

講師：社会保険労務士法人エール 滝瀬 仁志  
参加費用：顧問先は無料

同封のセミナーチラシにて  
お申込みください！



# 『骨太の方針 2024』 中小企業の進むべき方向性

令和6年6月21日、岸田内閣では3回目の策定となる、骨太の方針「経済財政運営と改革の基本方針2024～賃上げと投資がけん引する成長型経済の実現～」が閣議決定されました。

かつては、主に財政再建、構造改革といったテーマが中心でしたが、近年では、労働力不足、少子高齢化といった問題の顕在化により、ヒトに関する課題が最優先に掲げられてきております。

今回は、骨太の方針「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 年改訂版」の中から、人事労務に大きく関わってくる部分を取り上げてまいります。

## ※骨太の方針とは

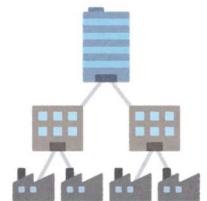
経済、財政、行政、社会などの分野における改革の重要性とその方向性を、首相が経済財政諮問会議に諮問、同会議における審議・答申を経て閣議決定する。(毎年6月) かつては、国の予算編成は大蔵省が握っており政策にも大きな影響を及ぼしていた。これを政府主導に戻すため、2001年小泉内閣のときに始まったという政治的背景がある。

## 「人への投資に向けた中小・小規模企業等で働く労働者の賃上げ定着」

### ◆価格転嫁対策と中小・小規模企業の省力化投資の加速

#### 労務費等の価格転嫁の推進

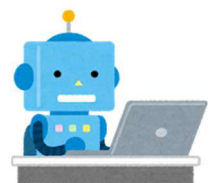
- ・大企業における高い賃上げの動きを中小・小規模企業へ広げるための取組強化
- ・労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針を発注者側・受注者側に公表
- ・独占禁止法・下請法に違反行為に対する厳正な対処



#### 人手不足下での労働生産性向上のための省力化投資

- ・運輸業、宿泊業、飲食業などの人手不足感の強い業種でのAI/ロボット等の自動化技術の利用拡大
- ・資格職等における分業の推進等を通じた人手不足業種への対応として、業務補助の員導入、自動化技術の導入、資格職等における分業・兼業を推進することで、人手不足の緩和を図る。

- ◆注力分野 i) 教育分野(教師)
- ii) 保育・幼児教育分野(保育士・幼稚園教諭)
- iii) 医療・看護・介護・福祉分野
- iv) 物流分野(トラックドライバー)
- v) 建設分野



#### 大企業と中小・小規模企業・スタートアップの間の協力関係の確立

- ・大企業が中小・小規模企業・スタートアップと連携するオープンイノベーションを推進し、大企業によるこれらの企業への出資やM&Aを奨励する。
- ・副業・兼業における割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の見直しを検討する。

### ◆非正規雇用労働者の処遇改善

#### 最低賃金の引上げ

- ・昨年の最低賃金の全国加重平均は1004円となり、引き上げ額は平均43円と過去最高となった。
- ・労働生産性の引き上げ努力等を通じ、**2030年代半ばまでに1500円**となることを目指す。

#### 非正規雇用労働者に対する同一労働・同一賃金制の施行強化

- ・同一労働・同一賃金制の法施行後、正規労働者、非正規労働者の格差は少しずつ縮まっているものの今もなお時給ベースで600円程度の賃金格差が存在している。
- ・非正規労働者の処遇を上げるため、労働基準監督署が同一労働・同一賃金制の徹底を図っていく。

## 非正規雇用労働者の正規化支援強化

- ・非正規労働者の正規化を促進するキャリアアップ助成金について、助成額の拡充と要件を緩和することにより、不本意非正規雇用の解消を図る。

## 年収の壁への対応

- ・短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引き上げに引き続き取り組む。
- ・昨年10月より実施している「年収の壁・支援強化パッケージ」を着実に実行し、「年収の壁」を意識せず働くことが可能になるよう、制度の見直しに取り組む。



## 「三位一体の労働市場改革の早期実行」

1～3から成る三位一体の労働市場改革を進めることで、日本企業と外国企業の間には存在する賃金格差を縮小することを目指す。あわせて、性別・年齢等により賃金格差の解消を目指す。また、転職により賃金が増加する者の割合が減少する者を継続的に上回ることを目指す。

### 1. ジョブ型人事の導入

日本以外の国ではジョブ型人事が一般的となっているため競争力維持のため対応を図る。仕事をしたいシニア層に仕事の機会を提供するため、定年制の見直し等の検討を求める。

- ① ジョブ型人事指針の策定 : 導入企業の事例を掲載した「ジョブ型人事指針」を夏に公表する。
- ② 企業の実態に応じた定年制の見直し : 役職定年・定年制の見直し事例をまとめ周知する。
- ③ スタートアップ等に関する裁量労働制 : スタートアップの裁量労働制の運用明確化を図る。
- ④ 解雇無効時の金銭救済制度の検討 : 労働審判制度の利用促進と、金銭救済制度を検討する。

### 2. 労働移動の円滑化

日本の労働流動性は低いいため、雇用の移動円滑化のための環境整備を図る。

- ① 評価制度の構築とスキル取得支援 : 人材不足が目立つ職種におけるスキルの階層化・標準化を進め、さらに教育訓練給付等の支援を行う。
- ② キャリアコンサルティングの強化 : 官民情報の共有化を図りキャリアコンサルティングを強化する。
- ③ 失業給付制度の見直し : 来年4月から離職日から1年以内に教育訓練を行っている場合の給付制限を、自己都合退職であっても会社都合と同じ取扱いとする。
- ④ 情報インフラ整備とデジタルスキル情報の蓄積・可視化 : 厚生労働省が運営する職業情報提供サイトの充実を図る。スキル情報を労働市場で活用するための仕組みを検討する。



### 3. リ・スキリングによる能力向上支援

日本のリ・スキリングは就職をすると薄くなるため、在職期間中のリ・スキリングの強化支援を図る。

- ① 先進的な取り組みの横展開 : 先進的な取組を行う企業を表彰・紹介し、横展開を図る
- ② 雇用調整助成金の見直し : 教育訓練を一定割合実施しない場合、助成率を引下げる。
- ③ リ・スキリングのプラットフォームの構築 : 産学官連携で地域のプラットフォームを構築する。

### 4. その他

- ① 外国人労働者との共生 : 技能実習制度を発展的に解消して育成就労制度を着実に施行して、人権に配慮しつつ外国人材の受け入れを推進する。
- ② フリーランスの取引適正化 : フリーランス法を本年11月から施行し、取引適正化を図る

「人への投資に向けた労働者の賃上げ定着」は、労務費の価格転嫁や最低賃金の過去最大の上昇など、影響のある具体的な内容も多いですが、後者の「三位一体改革」は、検討段階のものが多く、これから指針や支援策等が決定することになりそうです。今後の経済状況や政権の動きなど、新しい情報がわかり次第、引き続きお知らせしていきます！

文責: 日高・早川



## 就業規則講座 vol.14 休職・復職③

引き続き『休職・復職』についてご案内します。休職制度はメンタルヘルス不調による休職が増えるに従い、休職期間の見直しや規定が増えています。『休職・復職』は、会社が自由に規定できるものであり、就業規則の大事なポイントとなる部分ですのでここで押さえておきましょう。

2024年調査(労政時報 第4077号)

—(社)、%—

### 【休職期間の決め方】

区 分	全 産 業				製 造 業	非製造業	
	規 模 計	1,000人以上	300～999人	300人未満			
合計	(250) 100.0	( 83) 100.0	( 94) 100.0	( 73) 100.0	(108) 100.0	(142) 100.0	
欠勤期間	①勤続年数、疾病の種類を問わず一律に定める	70.8	72.3	64.9	76.7	76.9	66.2
	②勤続年数別に定める	19.6	13.3	27.7	16.4	14.8	23.2
	③疾病の種類別に定める	4.8	6.0	3.2	5.5	2.8	6.3
	④勤続年数と疾病の種類両方により定める	4.0	7.2	4.3		4.6	3.5
	⑤その他	0.8	1.2		1.4	0.9	0.7
合計	(295) 100.0	( 88) 100.0	(112) 100.0	( 95) 100.0	(117) 100.0	(178) 100.0	
休職期間	①勤続年数、疾病の種類を問わず一律に定める	22.0	22.7	24.1	18.9	24.8	20.2
	②勤続年数別に定める	60.3	51.1	58.9	70.5	55.6	63.5
	③疾病の種類別に定める	3.1	2.3	4.5	2.1	1.7	3.9
	④勤続年数と疾病の種類両方により定める	13.9	22.7	12.5	7.4	17.1	11.8
	⑤その他	0.7	1.1		1.1	0.9	0.6

休職期間の長さについては、法律上の決まりがある制度ではないため、どのようにするかは裁量があります。上記統計資料は、欠勤・休職期間の長さを各社がどのように決めているかの一覧です。全員一律でも構いませんし、会社への貢献や業務への影響を勘案して、勤続年数別に定めることもできます。(統計では休職に入る前の欠勤期間は一律の取り扱いとしている企業が多いです。)

**【休職期間の上限】** 休職期間の上限は自社の企業規模、勤務実態等により、決定してください。親会社や関連会社、あるいは社長や役員様、人事担当者の前職の休職規定を参考にしているような場合や、古い規程は要注意です。参考にした企業が大企業の場合、休職期間が年単位で定められていることも少なくありません。休職は、復帰を前提とした制度です。そのため、代替りの社員を雇用せず、他の社員で休職中の社員の業務をカバーするという対応をとることが多くなります。当然に他の社員への負荷もかかりますので、自社で休職者が生じた場合、『どの程度の期間待つことができるか』という観点で検討していただくことをおすすめします。

2013年 JILPT「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」

	n	3 カ 月 ま で	6 カ 月 ま で	年 6 カ 月 ま で	1 年 ま で	1 年 6 カ 月 ま で	2 年 ま で	2 年 6 カ 月 ま で	3 年 ま で	上 限 な し	無 回 答	6 カ 月 以 下 計	1 年 6 カ 月 超 計
計	5428	9.6	13.3	22.3	17.2	12.6	4.1	8.0	1.4	4.5	7.0	22.9	26.1
<産業>													
建設業	367	11.2	18.5	20.7	15.3	12.5	3.8	5.4	0.8	4.6	7.1	29.7	22.5
製造業	1592	7.2	13.3	21.9	20.5	13.2	4.3	6.9	0.8	4.9	6.9	20.5	25.2
情報通信業	218	6.9	13.3	23.9	10.6	15.1	11.9	9.2	4.1	1.8	3.2	20.2	40.3
運輸業、郵便業	515	13.0	15.1	23.1	15.7	10.1	3.7	4.3	0.4	5.6	8.9	28.1	18.5
卸売業、小売業	906	9.8	12.3	24.0	21.0	13.8	3.1	5.3	0.8	3.6	6.4	22.1	23.0
金融業、保険業	54	0.0	1.9	16.7	14.8	20.4	9.3	20.4	14.8	0.0	1.9	1.9	64.9
不動産業、物品賃貸業	72	9.7	12.5	12.5	18.1	22.2	1.4	11.1	2.8	2.8	6.9	22.2	37.5
サービス業	1608	11.4	12.7	22.5	13.9	11.1	3.5	11.1	1.7	4.7	7.5	24.1	27.4
その他	95	5.3	9.5	15.8	14.7	11.6	4.2	20.0	5.3	5.3	8.4	14.8	41.1
<正社員規模>													
49人以下	1122	14.6	15.0	21.0	12.2	9.4	2.6	6.5	1.6	6.4	10.6	29.6	20.1
50～99人	1980	11.5	14.7	23.6	16.6	11.1	2.8	5.9	0.9	5.6	7.3	26.2	20.7
100～299人	1469	6.1	12.0	22.7	21.8	14.4	5.0	8.8	1.4	3.2	4.7	18.1	29.6
300～999人	420	3.1	8.8	17.4	20.7	19.0	9.5	16.2	2.4	0.5	2.4	11.9	47.1
1000人以上	128	0.8	1.6	10.9	17.2	28.9	10.9	20.3	6.3	1.6	1.6	2.4	66.4

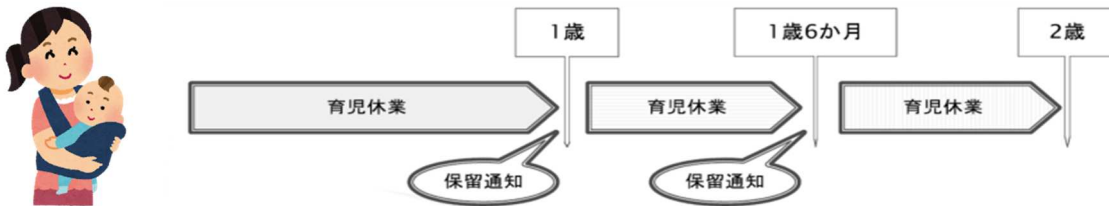
※病気休職制度がある企業を対象に集計。「6ヵ月以下計」は「3ヵ月まで」「3ヵ月超から6ヵ月まで」の合計。「1年6ヵ月超計」は「1年6ヵ月超から2年まで」「2年超から2年6ヵ月まで」「2年6ヵ月超から3年まで」「3年超」の合計。

文責:佐藤

## 【令和7年4月～】育児休業給付金の延長手続き厳格化

### ◆ 育児休業給付金の延長の制度とは…

雇用保険の育児休業給付金については、原則として子が1歳に達する日までの休業について受給できます。ただし、子が1歳に達した日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合には、1歳6か月または2歳に達する日まで受給することができます。この「特に必要と認められる場合」の一つに【**保育所等における保育の利用を希望し申込みを行っているが、当面保育が実施されない場合**】が規定されています。ハローワークでは現在、この場合の確認書類として市区町村が発行する「保育所入所保留通知書」等の提出を求めています。



### ◆ 延長手続き厳格化の背景…

保育所の申込みを受け付ける自治体から「保育所等への入所意思がなく、育児休業給付金延長のために申込みを行う者への対応に時間を割かれている」、「意に反して保育所等への入所が内定となった方の苦情処理に時間を要している」との声が上がったことから、延長手続きの見直しが行われました。そのため、**令和7年4月(※)からは延長の要件が厳格化され、現行の「保育所入所保留通知書」等の書類に加えて、本人の申込み内容を確認する書類の提出も求められます。**具体的には下記の表のとおりです。

(※)子が1歳に達する日、または1歳6か月に達する日が、**令和7年4月1日以後**となる方が  
育児休業給付金の延長を行う場合

現行	令和7年4月～
<p><b>(要件)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 入所申込年月日が1歳(1歳6か月)に達する日以前となっていること</li> <li>● 入所希望日が1歳(1歳6か月)に達する日の翌日以前となっていること</li> <li>● 市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知がなされていること</li> <li>● 理由なく内定辞退を行っていないこと</li> </ul>	<p><b>(要件)</b></p> <p><b>現行の要件に加え、</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>申し込んだ保育所等が、合理的な理由なく自宅から通所に片道30分以上要する施設のみとなっていないこと</b></li> <li>● <b>市区町村に対する保育利用の申込みに当たり、入所保留となることを希望する旨の意思表示を行っていないこと</b></li> </ul>
<p><b>(確認書類)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知(入所保留通知書、入所不承諾通知書など)</li> </ul>	<p><b>(確認書類)</b></p> <p><b>現行の書類に加え、</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>本人記載の申告書(延長事由認定申告書)</b></li> <li>● <b>市区町村に保育所等の利用申込みを行ったときの申込書の写し</b></li> </ul>

文責：實川



## 『資格情報のお知らせ』の送付等について

前月号では「マイナンバーカードの保険証利用開始」についてご紹介しました。マイナンバーカードを健康保険証として安心して利用できるよう、加入者情報を簡易に把握し、円滑な健康保険の手続を可能とするための『資格情報のお知らせ』が本年9月以降(注)保険者より送られてきます。

カードリーダーが使えない医療機関を受診する際、マイナ保険証と『資格情報のお知らせ』の両方を提示することで診療を受けることができるようになりますので、『資格情報のお知らせ』が送られてきましたら、被保険者氏名の方に配布してください。(注)協会けんぽ:9月9日以降 健康保険組合:組合による

**配付イメージ**

事業所  
A様分、A-1様分、A-2様分  
被保険者A様  
被扶養者A-1様 被扶養者A-2様

**送付物イメージ**

1 マイナンバーの下4桁が記載されています

- また、資格情報のお知らせの送付に併せて、マイナンバーの下4桁を通知します。ご自身のマイナンバーと一致しているか確認いただき、一致していない場合は保険者までご連絡をお願いします。
- なお、協会において、マイナンバーの収録ができていない加入者に対しては、資格情報のお知らせの送付に併せて、マイナンバーの提出をお願いします。

2 携帯できる資格情報のお知らせです

点線で切り取って保管ください。(材質は紙です。)  
また、スマートフォンでも同内容を確認いただけます。

また、マイナンバーカードを持っていない方や保険証としての利用登録をしていない方は、保険者から交付される『資格確認書』を提示すれば、これまで通り診療を受けることができます。

### 資格確認書の発行について(協会けんぽの場合)

- **新規加入者**…新たに健康保険の加入者になる方(被保険者/被扶養者)※令和6年12月2日以降  
被保険者資格取得時に本人からの申請に基づきますが、マイナンバーカードを持っていない方や保険証としての利用登録をしていない方には申請の有無に関わらず発行される予定です。
- **既存加入者**…すでに健康保険の加入者である方(被保険者/被扶養者)  
令和7年9月以降(注)、マイナンバーカードを持っていない方や保険証としての利用登録をしていない方に発行される予定です。(注)神奈川支部の場合

- ◇ 資格確認書には**有効期限があります**。  
有効期限は最大で5年です。
- ◇ 退職等の異動で資格喪失した場合は、  
資格確認書を返送する必要があります。  
有効期限後は自己廃棄も可能です。

### レイアウトイメージ

健康保険 資格確認書	本人(被保険者)	令和6年12月2日交付
記号	00000000	番号00 (検査)00
氏名	協会 太郎	QR コード
生年月日	平成元年 5月10日	
性別	男	
資格取得年月日	令和6年12月2日	
有効期限	令和11年11月30日	
保険者番号	999999999	公印
保険者名称	全国健康保険協会 ○○支部	
保険者所在地	○○市○○町9-9-99	

なお、協会けんぽでは、マイナ保険証、オンライン資格確認、資格情報のお知らせ、資格確認書に関する問い合わせ先として、専用のコールセンターが設置される予定です。

設置期間:令和6年9月2日から令和8年2月28日(予定)

文責:井上

# 様々な士業についてのご案内

皆さんは、士業(しぎょう、さむらいぎょう)と聞いて、どのような士業を思いついでしょう  
弁護士、司法書士、行政書士、税理士、そして社会保険労務士等様々な士業があります  
今回は様々な士業から、私たち社会保険労務士以外の4つをピックアップし、主な  
独占業務(それぞれの国家資格者でなければすることができない業務)を紹介します。



## ① 弁護士

「基本的人権を擁護し、社会正義を実現すること」を使命としています。

<主な独占業務>

● **非弁行為**・・・弁護士でない者が報酬目的で行う法律事務の取扱い行為又は訴訟事件や債務整理事件等の周旋行為をすることができません。

## ② 司法書士

「国民の権利の擁護と公正な社会の実現すること」を使命としています。

<主な独占業務>

● **登記又は供託に関する手続きについての代理**・・・不動産登記、商業登記を中心とした登記の手續代理

● **裁判所や検察庁に提出する書類の作成**・・・成年後見人選任申立書等、裁判所や検察庁に提出する各種書類の作成

## ③ 税理士

「公平な税負担により、住みやすい豊かな暮らしを守ること」を使命としています。

<主な独占業務>

● **税務代理**・・・確定申告、税務調査の立会い、税務署の更正・決定に不服がある場合の申立て

● **税務書類の作成**・・・確定申告書、相続税申告書、その他税務署等に提出する書類を作成税務書類の作成

● **税務相談**・・・税務関連の申請書や税務申告書の作成等を行う際の相談

## ④ 行政書士

「国民と行政とのきずなとして、国民の生活向上と社会の繁栄進歩に貢献すること」を使命としています。

<主な独占業務>

● **官公署に提出する書類および事実証明**・・・官公署(各省庁、市・区役所等)に提出する書類の作成、同内容の相談やこれらを官公署に提出する手續代理(例:飲食店・喫茶店営業許可申請)

● **権利義務に関する書類の作成代理**・・・何らかの権利が発生したり、変更・消滅などが起きたりした際、トラブルを避けるために証拠残すための書類作成代理(例:売買契約書)

※申請取次行政書士は、申請人に代わり、在留資格(ビザ)認定証明書交付申請ができます。

このように、士業にはそれぞれ法に基づいた独占(専門)分野があります。会社で、法解釈に困ることや、社内に対応することが困難なこともあると思います。メールでも他士業と連携して業務にあたったり、ご紹介させていただくことがあります。どこに相談したらよいか困ったときはお声掛けください！

文責：笹原

## 最低賃金速報

令和6年度の最低賃金 **50円引き上げ**へ

～ 中央最低賃金審議会の答申 ～

7月25日、中央最低賃金審議会が開催され、令和6年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申がとりまとめられました。答申では、都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をABCの3ランクに分けて、引き上げ額の目安を提示しており、今回は一律**全ランク50円**となっています。

今後は、各地方最低賃金審議会にて、審議・答申が行われ、地域別最低賃金額は10月頃に決定されます。

毎年、中央最低賃金審議会の答申から大幅な変更はありませんので、神奈川・東京の最低賃金は以下の金額となるのが予想されます。 **神奈川 1,162円（現行1,112円 + 50円引き上げ）**

**東京 1,163円（現行1,113円 + 50円引き上げ）**

今年も大幅なアップですから、早めに給与額の見直しの検討にとりかかりましょう。

## スタッフコラム

今月のコラムは加藤が担当します。



この度、9月末をもってエールを退職し10月に独立させていただくこととなりました。

入社より12年間、顧問先や関連先の皆様方には大変お世話になり、心より感謝申し上げます。

そしてこれまで共に歩んできたエールの皆様、独立を快く応援していただいた代表にこの場を借りて御礼申し上げます。

あと残り2か月という短い期間となりましたが、最後まで全力で対応させていただく所存です。

さて、今回この最後のコラムを書かせて頂くにあたって、懐かしくバックナンバーを読み直しておりました。

最初のコラムは平成25年5月号で、自己紹介と当時の趣味の自転車ツーリングで遠出したことを書いていました。ほかにも当時の記事を懐かしく読み返してみると、改めて12年間の労働・社会保険関連法の時代の流れと、そのときに取り組んできたエールでの仕事を思い起こして、自分自身をふりかえる機会になりました。

法改正で変わったものも多くある一方で、このテーマは最近もエールスピリッツでも取り上げたことがある、変わらない普遍的なテーマだなどというものもあり、企業の抱える普遍的な悩み・課題についても改めて気づきがありました。

私自身もそうです。入社以来これまで、顧問先の皆様からのご期待にどうお応えできるか試行錯誤し、エールメンバーの支えもあって、様々な機会をいただいて今の自分がありますが、変わったところもあれば変わっていないところもあるなと思いました。ちなみに最初のコラムで書いていた趣味も、変わったものの一つです。今は買い物程度にしか乗っていないので趣味は自転車とはとてもいえません…(笑)。

一方で、12年前、私は色々な思い、なりたい姿をもって士業の世界に飛び込みましたが、「それぞれのお客様に合わせた視点で話し、本当の意味で伝わる・助けになる支援ができる存在になりたい」という思いは今も変わっていません。

そして人も企業も同じかもしれません。強い企業は良いところは変わらずあり続け、変わるべきところは常に変わろうとしている、そんな企業の不変と変化を、人事労務の分野からご支援できるこの仕事に誇りを持ち、今後も精進し、努力してまいりたいと思っております。

最後となりましたが、これまでお世話になりました顧問先や関与先の皆様、本当に有難うございました。これからも皆様のますますのご発展を応援しております。

この度、弊社所属の社会保険労務士 加藤大輔が9月末をもって退職し、10月1日よりレイビルド社会保険労務士事務所(横浜市港北区)を開設することとなりました。専門分野である建設業の労務に特化した提携の事務所となります。これまでお世話になりました皆様にご心よりお礼申し上げますとともに、今後共にご高配賜りますようお願い申し上げます。

社会保険労務士法人エール 代表社員 鎌倉 珠美