



YELL・Spirits 2025 年 10 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

URL：http://www.sr-yell.com



Contents

- 代表より ●税制・社保ポイントセミナーアーカイブ配信のご案内 ●改正育児・介護休業法実務応援パッケージ
- 最低賃金改定を『未来の投資』へ ●カスハラ対策の義務化 ●振休と代休 ●スマートフォンのマイナ保険証利用
- 教育訓練休暇給付金 ●最低賃金のお知らせ ●随時改定の留意点 ●今月のスタッフコラム

鎌倉です。エールは10月から第23期がスタートし、新しい期のキックオフミーティングを全員でみなとみらいの横浜ランドマークタワーで行いました。近年、労働・社会保険関係の法改正は多くありますが、法改正の対応だけでなく、人や組織に関するご相談は、これまで以上に増え、求められるものも大きくなっていると日々感じます。

新しい期にあたり1年を振り返ると、物価高騰、賃金上昇、最低賃金の大きな変化、2025問題（超高齢社会へ突入し、人材の採用難、団塊世代の引退、社長の高齢化と事業承継問題、M&A）、トランプ関税の影響、不安定な国際情勢など、事業をとりまく環境が激変する中で、顧問先企業の状況は刻々と変化し、抱える課題も様々になっています。また、ビジネスの変化だけでなく、働く人、その家族を含めて価値観が大きく変化する中で、企業はバランスを模索している状況かと思えます。

「中小企業の経営を“人”の側面から支援する“伴走者”という存在を目指す」

私たちは、顧問先企業の求めに応える組織であり続けたい。労働法の解釈もちろん求められることですが、経営で人事労務が重要性を増していることや、価値観が変わりつつある正解のない世界で、これまでの社労士の範囲や視野で物事を考えては足りない。ピンチもチャンスも生まれている中で、もっとスピードをあげて、柔軟性をもって、一人一人の力をもっと発揮するには？ 今年には組織変革コンサルタントを招いて全員で学びの時間をもちました。テーマは「人生の運転席に座る＝主体的な生き方をする」。自己理解と他者との関係構築について、立場転換をはかりながら、自分とは異なる他者を理解することをワークや発表を通じて学びました。

第23期も一同、よりよいご支援、貢献ができるよう尽力いたします。どうぞよろしくお願いいたします。



顧問先様へビデオアーカイブ配信のご案内

税理士と社労士がわかりやすく解説！！

今年の年末調整＆社会保険、育児法改正

講師：税理士法人横浜総合事務所×社労士法人エール

収録日時：2025 年 9 月 3 日（水）

エール HP の右上会員限定ページから、「YELL 開催セミナー」にお入りください。

パスワードがわからない等ございましたらお気軽にお問い合わせください。

2025 年 4 月・10 月の改正対応パッケージ

実務目線でのチェックシートや説明資料、人事担当者向け・従業員向けの動画のご提供のほか、育児介護休業規程・労使協定、監督署届出までサポート！

顧問先様：8万円

（前回購入企業様：6万円）

10月改正の対応お済みですか？



最低賃金改定を「コスト」ではなく「未来への投資」に変える！！

10月～地域別最低賃金が全国的に大幅に引き上げられています。上げ幅が大きいので、今回は地域によって来年3月となっている地域もあります。**神奈川は10月4日～1,225円、東京は10月3日～1,226円(いずれも63円増)**など、経営者の皆様にとっては、人件費増大という大きな経営課題として捉えられていることと思います。しかし、今回の引き上げは、単なる一時的な法改正ではなく、国が「**2020年代後半に全国平均1,500円**」を目指すに掲げている**構造的な変化**の始まりです。この波は今後も続き、賃上げは不可避な「コスト」から、人材を確保し、企業価値を高めるための「**戦略的な投資**」へと位置づけを変える時期にきています。

最低賃金順守だけで終わる企業が直面する3つのリスク

「法律だから仕方ない」と最低賃金に合わせるだけの対応では、実は大きなリスクを抱えることになります。

1. 既存社員の不満増大と離職リスク

最低賃金の急激な上昇により、特にパートタイマーの時給が横並びとなり、経験や能力の高い先輩社員と新人との間に賃金カーブの平坦化が生じます。これにより、「頑張っても報われない」という既存社員の不満が蓄積し、より良い条件を求めた中堅社員の離職リスクが高まります。



2. 能力向上へのモチベーション減退

最低賃金の急上昇分が自動的な昇給となることで、能力を向上させたり、難易度の高い職務を担ったりして給与を上げることへのモチベーションが低下します。人件費は増えたのに、パートタイマーの生産性が上がらないという経営にとって最も避けたい事態を招きます。

3. 労働生産性とのギャップの拡大

賃金上昇に見合った労働生産性が向上しなければ、企業の収益力は低下し、賃金制度そのものの持続可能性が失われます。

「能力」と「貢献」に見合う「多要素型」賃金制度への転換

この危機を乗り越え、企業の競争力を高める鍵は、「**貢献度・能力**」と賃金が連動した**戦略的な賃金制度**への見直しにあります。特に、最低賃金の影響が大きいパートタイマーなどへの「**職務給**」の導入は有効です。賃金を単一の金額で設定するのではなく、能力や職務の難易度に応じて加算していく「**多要素型**」の仕組みを構築することで、「**頑張りが報われる**」納得感と、能力向上への意欲を引き出すことを検討してみたいかがでしょうか。

＜事例＞ 地域に展開するスーパーマーケットの事例のご紹介です。

時給を以下の5つの要素で構成する仕組みを構築し、成功を収めています。

1. **基本時給** : 地域の採用競争力を確保する水準に設定 (最低賃金+〇円)。
2. **職種加算** : 鮮魚・惣菜など専門性が高く難易度が高い職種に加算。
3. **能力加算** : **スキルマップ**に基づき、業務遂行能力や基本行動評価(挨拶・衛生など)の達成度に応じて加算。
4. **リーダー加算** : パートリーダーなどの役割を担う者に加算。
5. **時間加算** : 日曜・祝日や夜間労働に加算。

この制度は、単に時給を上げるだけでなく、「**今、会社が従業員に何を期待しているか**」を明確な基準で示し、**それぞれが能力向上と職務拡大を通じて収入を上げられる道筋をしめす**ものです。

賃金改定を「攻めの経営」のエンジンに変える具体的対策

最低賃金の引き上げを「コスト増」で終わらせず、「企業成長のエンジン」に変えるための、具体的で即効性のある対策を以下にご紹介します。

1. 守りの対策: 法令遵守と固定費の確実なコントロール

対策項目	具体的なアクション	目的
全従業員の最低賃金チェックの徹底	月給制の正社員を含む全従業員について、月給から除外される手当(通勤、精勤、家族など)を除いた賃金を所定労働時間で割り、時間単価が新最低賃金を下回っていないか確認する。	法令違反リスクの確実な回避
労働時間・シフトの適正化	残業の事前許可制を厳格化し、不必要な残業を削減する。繁忙期と閑散期の差が大きい場合、変形労働時間制の導入を検討し、人件費を平準化・抑制する。	ムダな残業代の削減、トータルコストの抑制

2. 攻めの対策: 多要素型賃金制度の再設計

対策項目	具体的なアクション	目的
スキルマップに基づく「能力加算時給」の導入	業務を「初級」「中級」「上級」にレベル分けしたスキルマップを作成し、達成度に応じて時給を+30円、+60円などと加算する。基本行動評価が基準点未満の場合は加算を行わない。	既存社員の能力向上への意欲向上と離職防止
職務の重さに応じた「役割加算」の明確化	パートリーダーや専門スキル職(システム管理者など)に対し、明確な役割手当として時給を加算する。従業員が役割を取りに行く動機を生み出す。	貢献度の高い人材への報償とモチベーション維持

3. 生産性の向上: 増加コストを上回るリターン創出

対策項目	具体的なアクション	目的
業務の徹底的な「棚卸し」と「廃止」	会議、報告書などの社内業務を半分以下に削減する目標を設定する。付加価値の低い業務を洗い出し、思い切って廃止・簡略化する。	従業員がコア業務に集中できる環境を整備
DX・自動化への投資	RPAやSaaSを導入し、定型業務(経理入力、データ整理など)を自動化・効率化する。	一人当たり生産性を向上させ、賃上げ効果を上回る利益を創出
法定外福利厚生充実	勤務制度の柔軟化(短時間勤務、リモートワーク)や、能力開発・研修費用を会社が負担することで、「非金銭報酬」を提供し、従業員エンゲージメント(ES)を高める。	離職率の低下と、従業員の会社への貢献意欲の向上

今回の最低賃金改定は、既存の賃金制度の矛盾を浮き彫りにする「試練」であると同時に、企業体質を強化する「好機」です。賃金を「人への投資」と再定義し、戦略的な賃金制度の再構築を共に進めてまいりましょう。
 自社の人事戦略を見直したいとお考えの顧問先企業様は、ぜひ弊社担当までお気軽にご相談ください！ (滝瀬)

カスタマーハラスメント対策の義務化

◆ 法改正の背景と改正のポイント

現在、カスタマーハラスメント(以下、カスハラ)による従業員の精神的被害や人材流出が深刻化しています。厚生労働省が 2020 年に行った調査によると、パワハラに次いで、「顧客からの著しい迷惑行為を受けた割合が高い」という結果も出ております。(セクハラよりも割合が高い) このような状況のなか、国は 2025 年 6 月に労働施策総合推進法を改正し、以下の内容を法律に盛り込みました。



※実際の施行日(法律の効力発生日)は、「公布日後 1 年6か月以内の政令で定める日(～R8.12)」となっていますので
ご注意ください。

改正のポイント

- 「カスハラ」を法律で定義(具体的には以下の 3 つの要素をすべて満たすもの)
 - ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境を害すること。
- カスハラ防止のため、以下の雇用管理上必要な措置が会社の義務に
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置

◆ 企業に求められること

改正内容のうち、カスハラ防止のため、雇用管理上の必要な措置については、今後厚生労働省の指針において詳しく定めるものとしておりますが、すでに対応している企業の対応事例をご紹介します。



会社の義務となる対応	対応事例
事業主の方針等の明確化 及びその周知・啓発	人材戦略の柱として「従業員の安心・安全」を明記し、カスハラに対して毅然と対応する方針を社内で共有／(コールセンター)「顧客対応方針」として、暴言・長時間拘束等に対して対応可能な基準を設定
相談体制の整備・周知	クレーム対応表を現場に常備し、エスカレーション経路を明記／社内イントラ・研修等で「対応フロー」を可視化。現場との連絡体制も構築
発生後の迅速かつ適切な 対応・抑止のための措置	起きた事例は管理職に即報告。場合により警察との連携体制を構築／ 言動内容によっては即時警察通報も可と明記。防犯カメラ・録音機能で抑止

◆ まとめ

これまでのハラスメントと違い、カスハラは外部関係者のものであり、完全に防ぐことはできないものです。そのため、カスハラが実際に起きた場合の社内のフォロー体制がより重要となってきます。また、企業は安全配慮義務の一環として、職場環境調整義務を負っている点についても留意が必要です。今回の法改正を機に、改めて職場環境の現状把握を行うことを検討しましょう。

文責 實川・渡邊

休日の振替・代休の違いって何？

「振替休日と代休って、何が違うの・・・？」

従業員の休日出勤の頻度が増えてきた企業様から、よくいただくご質問です。

「休日の振替（振替休日）」と「代休」。どちらも“休日に出勤したことに対するお休み”であることには変わりないのですが、両者には法的には明確な違いがあります。

今回は、この「振替休日」と「代休」の違いについて、ご説明します。



振替休日・代休の違い

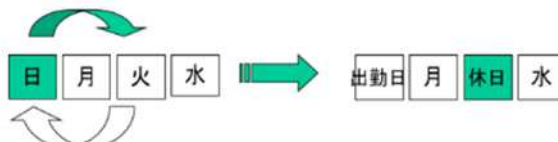
振替休日

振替休日 <振替日を指定する>

休日予定日を労働日とし、その代わりに労働日を休日とすること。

「振替休日」と「代休」の違いは以下のとおりです。

【事前 または 事後】のどちらかによって変わります。



意味	
振替休日(※)	あらかじめ 休日と定められた日を労働日とし、そのかわりに他の労働日を休日とすること。(＝休日と労働日をあらかじめ交換)
代休	休日労働させた 後 に、その代償措置として以後の労働日を休日とすること。(＝休日労働の事実は消えない。)

※「振替休日」を行うには、以下の措置が必要となります。

- ①就業規則に振替休日の規定を入れること
- ②振替休日は特定すること
- ③振替休日は4週4日の休日が確保される範囲のできるだけ近接した日とすること
- ④振替は休日労働を行う前日までに通知すること

給与計算上の留意点

代休

休日勤務
135%

代休
100%

割増部分
35%

給与計算上の留意点は以下のとおりです。割増賃金の取り扱いが異なりますので注意が必要です。

割増賃金の取り扱い	
振替休日	休日が通常の労働日となるため割増賃金は不要 ※ただし、あらかじめ休日と定めていた日に出勤した結果、週の法定労働時間(40時間)を超える場合には、 <u>時間外労働の割増賃金(2割5分)</u> が必要です。
代休	休日労働になるため3割5分の割増賃金が必要 ※ただし、賃金計算期間内で代休を取得した場合には、休日労働 135%のうち100%の部分は差し引いて支払うことは可能。(＝割増分3割5分のみ)

上記で見てきたように「振替休日」と「代休」は、「事前 or 事後」、割増賃金の取り扱いについても明確な違いがあります。対応を間違えると、給与計算上、過払いや未払いが生じてしまいます。自社において「振替休日」と「代休」が適切に運用されているか、今一度確認しましょう。また、「振替休日」と「代休」は、なるべく休日を確保して、従業員に休息を与える趣旨もあります。うまく活用して、従業員の長時間労働につながらないようにしましょう。

スマートフォンのマイナ保険証利用について

2025 年 9 月 19 日より、健康保険証の利用登録がされたマイナンバーカードをスマートフォンに追加することで、カードを取り出すことなく、スマートフォンをかざして、医療機関・薬局で利用できるようになりました。※機器の整備が整った医療機関・薬局より順次利用可能
事前準備や留意点等、整理させていただきましたのでご一読ください。

1. 事前準備

スマートフォンをマイナ保険証として利用するために、以下を用意します。

- ・スマートフォン
- ・マイナンバーカード(実物)
- ・最新のマイナポータルアプリ(アプリのダウンロードをしてください)
- ・マイナンバーカード券面入力用暗証番号(数字4桁)
- ・マイナンバーカード署名用パスワード(英数字6～16文字)



2. 健康保険証の利用登録 ※既に登録済みの方は対応不要です。

マイナンバーカードの健康保険証利用登録を行います。

(登録方法)

- ①医療機関、薬局にある顔認証付きカードリーダーにて行う
- ②「マイナポータル」より行う
- ③セブン銀行 ATM より行う



3. マイナンバーカードのスマートフォン利用登録

機種 (iPhone と Android) で方法が異なりますので、厚生労働省のホームページよりご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_60802.html

※今回は iPhone で登録方法をご案内します。

1. マイナポータルアプリを開く
2. 利用規約の確認
3. 顔の動きを撮影
4. 暗証番号・署名用パスワードの入力
5. マイナンバーカードの読み取り
6. iPhone 用の暗証番号・署名用パスワードの設定
7. Apple ウォレットに追加



10月1日より創設！ 教育訓練休暇給付金

2025年10月1日より雇用保険に、教育訓練休暇給付金の制度が新たに始まりました。以下に概要を記載しますので、ご参考ください。

1. 教育訓練休暇給付金とは

教育訓練休暇給付金は、従業員が離職することなく教育訓練に専念するため、業務命令によらず**自発的に**休暇を取得して仕事から離れる場合に、基本手当に相当する給付として賃金の一定割合を支給するもので、訓練・休暇期間中の生活費を保障することを目的とした制度です。

この教育訓練休暇給付金の支給対象となる休暇は、以下の①～③の**すべての要件**を満たしたものです。

- ① 就業規則等に規定された休暇制度に基づく休暇
- ② 従業員本人が教育訓練を受講するため自発的に取得することを希望し、会社の承認を得て取得する**30日以上**の**無給の休暇**
- ③ 教育訓練等を受けるための休暇（以下参照）
 - ・学校教育法に基づく大学、大学院、短大、専修学校または各種学校が提供する教育訓練等
 - ・教育訓練給付金の指定講座を有する法人等が提供する教育訓練等
 - ・職業に関する教育訓練として職業安定局長が定めるもの（語学留学など）

2. 給付金の対象となる従業員

支給対象となる従業員は、以下要件を満たしている人です。（解雇等予定している人は、対象外です）

- ・休暇開始前2年間に12ヶ月以上の雇用保険の被保険者期間があること
（原則、11日以上賃金支払いの基礎となった日数がある月が算定の対象です。）
- ・休暇開始前に5年以上、雇用保険に加入していた期間があること

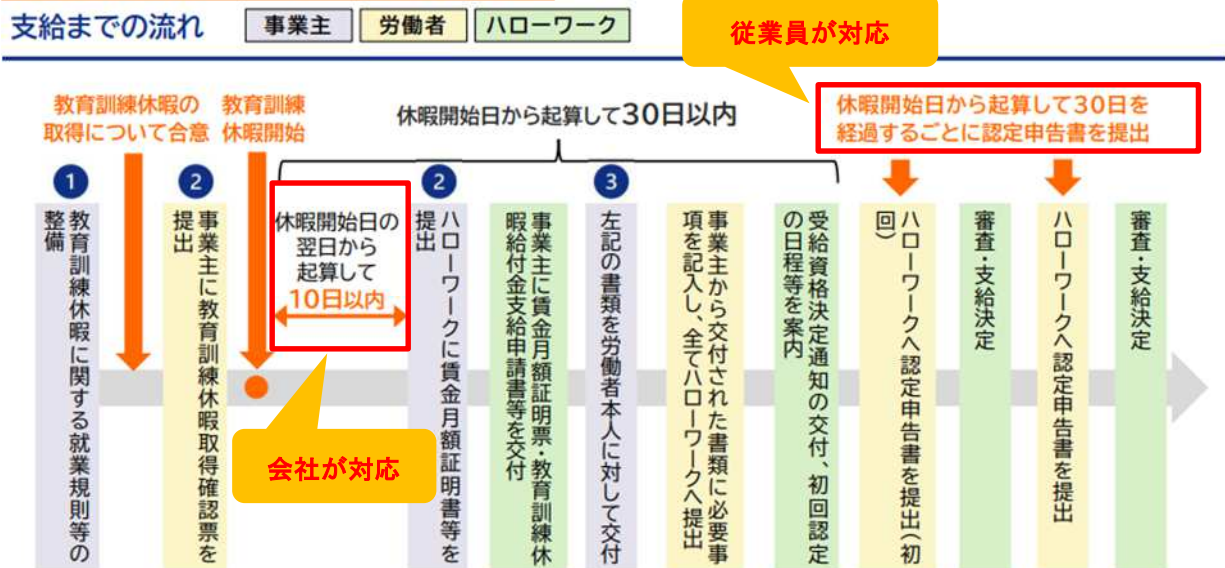
※過去に基本手当等を受給していた場合、通算できない期間が生じる等の注意点があります。

3. 給付額と給付日数

給付額は基本手当に相当するものであり、原則として**休暇開始日前6ヶ月の賃金に応じて算定される賃金日額を基に、給付日額が算定**されます。その上で、給付日額に、休暇日数を乗じて給付額が算出されますが、雇用保険に加入していた期間に応じて休暇日数の上限があります。（右記参照）

加入期間	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
所定給付日数	90日	120日	150日

4. 申請の流れ・留意点



教育訓練休暇給付金は、会社で教育訓練休暇の制度が設けられていることが前提となります。従業員が制度を利用したいと申し出る可能性があるため、制度の内容と、自社の制度として創設するかを検討しておきましょう。就業規則の改定も必要となるため、エール担当者までご相談ください。 文責：門外

◆最低賃金の改定◆

令和7年度の地域別最低賃金の改定額と改定年月日が、各都道府県の審議会で審議・答申されました。
前月のご案内通り、神奈川・東京の最低賃金は63円の引上げとなりました。

神奈川 1,225 円(現行 1,162円)(令和7年10月4日発効)

東京 1,226 円(現行 1,163円)(令和7年10月3日発効)

随時改定(月額変更届)の留意点

2025年10月より、地域別最低賃金が大幅に引き上げられました。社会保険に加入している従業員が、最低賃金の引き上げに合わせて給与額を改定した場合、随時改定(月額変更届)に該当し、社会保険料を決める標準報酬月額が改定となる可能性があります。留意点について、以下にご案内します。

<随時改定(月額変更届)とは> 以下3点すべてを満たした場合に行います。

1. 昇給・降給等により固定的賃金(※1)に変動があった場合
2. 『変動月』からの3か月間に支給された報酬の平均月額に該当する標準報酬月額と、これまでの標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じた場合(残業手当等の非固定的賃金も報酬に含みます)
3. 3か月とも支払い基礎日数(※2)が17日以上である場合
(特定適用事業所勤務(※3)の短時間労働者は11日以上)

※1 固定的時賃金の変動例

- ①基本給等、固定給の昇給・降給
- ②給与体系の変更
- ③請負給・歩合給の単価や歩合率の変更
- ④住宅手当・役職手当等、固定的手当の新設、支給額の変更

※2 支払い基礎日数の例 支払基礎日数とは、『給与計算の対象となる日数』です。

- ① 日給制・時給制⇒出勤日数
- ② 月給制・週給制⇒暦日数

※3 特定適用事業所(令和6年10月より 被保険者数51人以上の企業に改定)

1年のうち6か月以上、厚生年金保険の被保険者数が51人以上となることが見込まれる企業

スタッフコラム

今月のコラムは
渡邊が担当します！



皆様、初めまして！7月に入社した渡邊と申します。初めてコラムを担当しますので、自己紹介させていただきます。
私が最初に勤務したのは、横浜の百貨店で販売・法人営業をしておりました。その後、SES企業にて人事を担当し、主に採用業務に従事しておりました。SES企業の人事にいる間、社員数は入社時より倍増し、忙しく働いておりました。

趣味は小学生の頃から空手をやっており、学生時代ずっと続けておりました。高校には空手部がなかったため、先生に交渉して部員を集め、空手部を立ち上げた経験もあります。その中で、ゼロから形にすることの難しさや、最後までやり抜くことの大切さを学びました。(最近ではすっかり遠ざかってしまい、ホットヨガとサーフィンが趣味です)

これまでの経験を通じて培ったコミュニケーション力や、課題解決に向けて主体的に動く姿勢を活かし、今後は皆様の事業の発展に少しでも貢献できるよう、全力で取り組んでまいります！新しい環境での業務には緊張もありますが、それ以上に、新たなチャレンジができることを心から嬉しく思っております。少しずつ業務の幅を広げ、一日でも早く皆様のお役に立てるよう努めてまいります。これからどうぞよろしくお願いいたします！