

SRメッセ

●労働保険事務組合：愛知三河SR経営労務センター

●一人親方団体：愛知三河SR建設安全協会



刈谷市 大行列・山車祭

Contents

- ①会長あいさつ
- ②特集・情報 労働問題Q&A ~労務管理初級編~
- ③旬のテーマ
解雇問題に巻き込まれないように!
～安易な解雇扱いは避け、慎重に～
- ④知っておきたい給付金 育児時短就業給付金
- ⑤活用できる助成金 業務改善助成金
- ⑥三河SR事務局からのお知らせ
- ⑦郷土めぐり・編集後記



ごあいさつ

会長 石渡 委津子

会員の皆様におかれましては、ご清栄のこととお慶び申し上げます。

平素より、愛知三河 S R 経営労務センター並びに愛知三河 S R 建設安全協会の業務運営にご支援、ご協力を賜り深く感謝申し上げます。

令和7年も残すところ後わずかとなっていましたが、この1年を振り返ってみると「愛・地球博」から20年ぶりに大阪において万博が盛大に開催され、「愛知三河 S R メッセ」も創刊以来第20号という節目とも重なり、とても喜ばしく感じております。

国内情勢では10月21日に高市早苗総裁が、内閣制度140年の歴史上、初の女性内閣総理大臣となりました。ヨーロッパにおいては珍しいことではありませんが、アメリカを抜いての女性総理の誕生はとても期待をしております。

経済においては物価の高騰が続いている、物価高、賃金の引上げなど取り巻く環境には厳しさが増しております。中小企業事業主にとっては、大変厳しい状況が続いております。

こうした状況下ではありますが、当 S R センターは9月末現在の社会保険労務士会員は162名、事業主会員は1,646人（一人親方は除く）委託事業場数2,940件と増加し、今年度の取扱い概算労働保険料の申告額は13億4千万円となりました。事業主会員の皆様と社会保険労務士会員の皆様のご努力とご協力に感謝申し上げます。

また、去る10月10日には、第29回中部地区 S R センター連絡協議会が、福井県 S R 経営労務センターの主催により福井県にて開催されました。中部地区7県、八つ（愛知は中央、三河）の S R センター、47名の出席者で行われ、電子申請や、労働保険料滞納についてなど大変有意義な意見交換が行われました。

当 S R センターにおきましても、大変参考となる事項も多く、今後の S R 運営に役立てていきたいと思っております。

事業活動では、労働保険料申請業務の電子化を本格的に開始するため、クラウド入力等の説明会も順次行うよう準備を進めております。会員の皆様にはご協力をかさねてお願い申し上げます。

今後も会員皆様へのサービス等をより充実していきたいと思っております。

皆様のますますのご発展とご多幸をご祈念申し上げご挨拶とさせていただきます。



労働問題

Q&A



～労務管理初級編～

何問正解できるかな？全問正解を目指してがんばろう！

労働契約

Q1

労働者を雇うときに、必ず書面で通知しなければならないのは？

- A. 雇用契約書 B. 労働条件通知書 C. 就業規則

答え：B. 労働条件通知書

解説

労働基準法第15条では、労働契約を結ぶ際に、労働時間・賃金・休日などの労働条件を「書面」で明示することが義務付けられています。これを具体的に示すのが「労働条件通知書」です。

雇用契約書は法的義務ではありませんが、トラブル防止のために労働条件通知書と併せて作成されることが多いです。

有給休暇

Q2

有給休暇が法律で初めて付与されるのは？

- A. 入社日からすぐ B. 3か月勤務後 C. 6か月継続勤務し、8割以上出勤したとき

答え：C. 6か月継続勤務し、8割以上出勤したとき

解説

労働基準法第39条で、6か月間継続勤務し、その期間の出勤率が8割以上なら有給休暇が付与されます。たとえば週5日勤務なら、入社半年後に10日の有休が付与されます。

なお、2019年から「年5日の有休取得義務」が導入され、使用者は必ず年5日を取得させなければなりません。

賃金の支払い

Q3

賃金支払いの原則に当てはまらないのは？

- A. 通貨払い B. 全額払い C. 会社の都合により不定期に払う

答え：C. 会社の都合により不定期に払う

解説

賃金支払いには「5原則」があります（労働基準法第24条）。

1. 通貨払い（現金で支払う）
2. 直接払い（本人に払う）
3. 全額払い（控除は法令や労使協定に限る）
4. 毎月1回以上払い
5. 一定期日払い

例えば「今月は資金繰りが悪いから給料日を遅らせる」というのは違法になります。





解雇問題に巻き込まれないように！



～安易な解雇扱いは避け、慎重に～

<社長>

「社労士さん、うちの〇〇なんだがね、とても勤務態度が悪いんだよ。上司の言うことにいちいち反論してくるんだ。この前は社長の私にまで、『そんなこと言うんだったら、社長自身でやって下さいよ！』という有様です。もう雇用継続はできないんで、そろそろ終わりにしようと思ってますよ。30日前に解雇予告すればいいんでしたよね？」

さて、社長さんのこの会話を聞いて本当に大丈夫かどうか検証していきましょう。

雇用契約の終了にはいくつかの類型があります。

①自主退職、②期間満了（休職期間満了や有期雇用契約期間満了など）、③定年、④合意解約、そして⑤解雇です。このうち、⑤解雇については、特に取り扱いを慎重に行わなければなりません。

法令によって取り扱いが制限されているからです。

例えば、妊娠中の女性労働者を解雇することは労働基準法で制限されています。（労働基準法第19条）

いまやこうした解雇を行うことはないとは思いますが、よくありがちなケースとしてご相談例にもあるとおり、

- 能力が不足している
- 指揮命令に従わない
- 協調性に問題がある
- 勤怠状況（欠勤、遅刻等）がよくない
- 病気がちである

などを理由として解雇したい・・・という相談があります。

労働基準法第20条によれば、解雇予定日の30日前までの予告をする（あるいは、解雇予告手当を支払うことによって日数を短縮することができる）ことは考えられます。

しかし、これは、労働基準法違反にならない、といふいわば免罰的効果（公法上の要件）を満たしたにすぎません。つまりは労働基準監督署から違法性を問われないにすぎません。

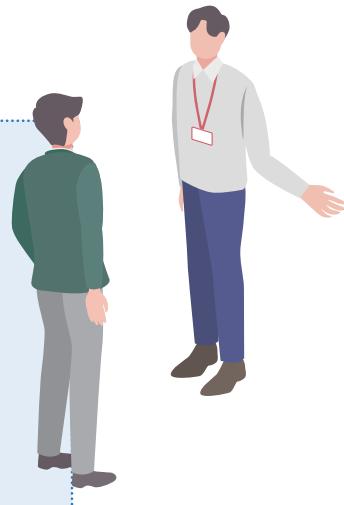
もう一つ大事なことは、労働契約法上の「解雇権の濫用」に当たるか否かがポイントとなります。（労働契約法第16条）解雇権の濫用に当たれば、「解雇無効」となり、労働者であった期間の賃金の補償、現職への復帰などの多くの負担を強いられることになります。

そこで、安易な解雇に進むのではなく、手順を踏むことが肝要です。

いわゆる、手続きの妥当性です。

以下、流れにおける1つの例を示します。

- ①労働者本人宛てに「改善指導」を行う = 改善指導書を交付する
↓
- ②1か月後などに本人から改善状況を報告させ、上司が点検する
↓
- ③まだ改善されていないならば、再度、不足の点を提示し、「改善指導」を行う
↓
- ④まだ改善されていなければ、基本給改定や配置転換を検討する
本人から改善に向けた宣誓レポートを提出させる
↓
- ⑤経過観察と教育指導を行う = 上司と労働者から意見書を提出させる
↓
- ⑥まだ改善されていなければ、解雇を検討していることを通告する
↓
- ⑦1か月後などに改善状況を報告させ、上司が点検する
↓
- ⑧やはり改善されていなければ、誠実な雇用契約の履行が困難と判断し解雇通告を行う



といった流れです。

ご覧の通り、かなり根気がいる作業となります。だいたい半年間はかかるとお考え下さい。

解雇をご検討の際には、労働の専門家である社会保険労務士と協議し、慎重に進めていかれることをお勧めします。



「育児時短就業給付金」が創設されました。



2歳に満たない子を養育するために時短勤務した場合に、育児時短就業前と比較して賃金が低下するなどの要件を満たすときに支給する給付金です。

1 支給を受けることができる方（受給資格・支給要件）

育児時短就業給付金は、次の①・②の要件を両方満たす方が対象です。

- ① 2歳未満の子を養育するために、育児時短就業する雇用保険の被保険者であること
- ② 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続いて育児時短就業を開始したこと、または、育児時短就業開始日前2年間に、被保険者期間が12か月あること

加えて、次の③～⑥の要件をすべて満たす月について支給します。

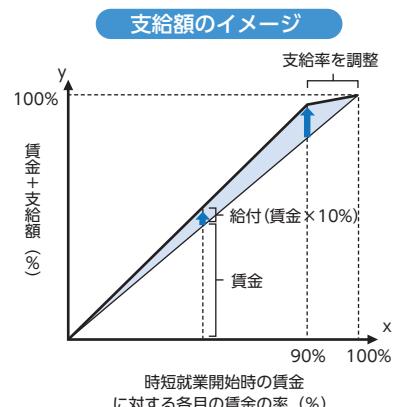
- ③ 初日から末日まで続けて、雇用保険の被保険者である月
- ④ 1週間あたりの所定労働時間を短縮して就業した期間がある月
- ⑤ 初日から末日まで続けて、育児休業給付又は介護休業給付を受給していない月
- ⑥ 高年齢雇用継続給付の受給対象となっていない月

2 支給額・支給率

育児時短就業給付金は、原則として、支給対象月に支払われた賃金額（育児時短就業中の賃金額）に支給率10%を乗じて計算されます。

$$\text{育児時短就業給付金支給額} = \text{支給対象月に支払われた賃金月額} \times \text{支給率 } 10\%$$

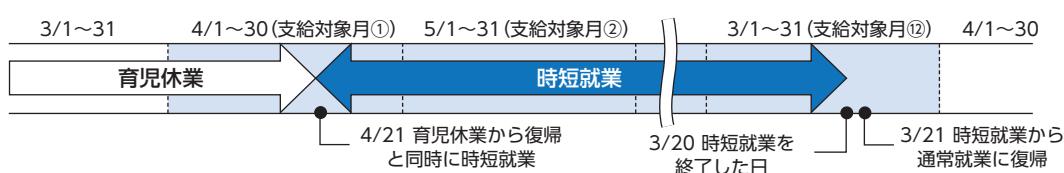
計算の結果、支給額が最低限度額（2025年8月1日からの額2,411円、毎年8月1日改定予定）を下回るときは支給されません。なお、登録される賃金月額および支給額にはそれぞれ上限があります。



3 支給を受けることができる期間（支給対象期間）

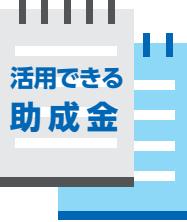
給付金は、原則として育児時短就業を開始した日の属する月から育児時短就業を終了した日の属する月までの各暦月（以下「支給対象月」という。）について支給します。

支給対象月の例



ただし、以下の①～④の日の属する月までが支給対象期間となります。

- ① 育児時短就業に係る子が2歳に達する日の前日
- ② 産前産後休業、育児休業または介護休業を開始した日の前日
- ③ 育児時短就業に係る子とは別の子を養育するために、育児時短就業を開始した日の前月末日
- ④ 子の死亡その他の事由により、子を養育しないこととなった日



業務改善助成金のご案内

<令和7年10月1日現在>



制度の概要

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

※事業場内最低賃金の引き上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

<事業場内最低賃金とは？>事業場で最も低い時間給を指します。（ただし、業務改善助成金では、雇入れ後6か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。）

対象事業者・申請の単位

- ・中小企業・小規模事業者であること
 - ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
(令和7年9月5日以降は、「事業場内最低賃金が改定後の地域別最低賃金未満まで」であること)
 - ・解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと
- 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引き上げ計画と設備投資等の計画を立て、(工場や事務所などの労働者がいる)事業場ごとに申請いただきます。



助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2~3人	50万円	90万円
		4~6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2~3人	70万円	110万円
		4~6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円

その他60円コース、90円コースがあります。

助成率

1,000円以上 3/4

助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、いずれか安い方の金額となります。

対象となる設備投資など

助成対象事業場における、生産性向上に資する設備投資等が助成の対象となります。



経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	・POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	顧客管理情報のシステム化

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金センターまでお問い合わせください。

電話番号：0120-366-440（受付時間平日 9:00～17:00）

なお、最新の情報については、こちらの2次元コードでご確認ください。





三河SR事務局からのお知らせ



《事業主会員の皆さんへ》

令和7年度第3期分労働保険料の振込み期日について

- 口座自動引き落としの場合は、令和8年1月26日（月）に指定の口座から自動で引き落とされます。
- 金融機関の窓口で振込依頼書により振込みされる場合も、令和8年1月26日（月）までです。

口座振替について

- 三河SRに届出している口座振替依頼書の内容に変更があった場合（法人代表者の変更を除く）、速やかに担当社会保険労務士へご連絡ください。

住所・会社名・代表者の変更について

- 住所や会社名、代表者等に変更が生じた場合には、必ず諸手続きが必要となりますので、担当社会保険労務士に申し出てください。



《社会保険労務士会員の皆さんへ》

令和7年度第3期分労働保険料の納期について

- 三河SR口座への振り込み期日は、令和8年1月26日（月）までです。

委託又は委託解除報告等について

●新規委託、個別からの委託、委託換えについて

委託年月日が令和7年12月1日～令和8年1月31日の場合、入会届、委託書、成立届、特別加入申請書、賃金等の報告は令和8年1月27日（火）までに三河SRへ提出願います。なお、保険料等の納付時期及び納付額については、三河SRより納入通知書等が届きましたら、すみやかに全額納付となります。

また、令和8年2月1日～3月31日までについては、種届出書はすみやかに提出していただき、令和7年度分の保険料と納付額については、年度更新時の申告となりますので、令和8年度の第1期に確定不足として全額納付となります。

●委託解除（個別への移行・委託換・事業廃止）

委託解除年月日が令和7年12月1日～12月31日の場合、委託解除通知書、委託解除届、賃金等の報告は令和8年1月6日（火）までに三河SRに提出してください。

なお、還付金については三河SRが愛知労働局に還付請求書を提出し、国より入金があり次第還付となります。

また、令和8年1月1日～3月31日までについては、各種届出書はすみやかに提出してください。なお、年度更新時の申告となりますので、還付時期につきましては、8月下旬頃となりますのでご了承願います。

《社会保険労務士会員、事業主会員の皆さんへ》

特別加入における日額の変更について

特別加入の給付基礎日額については、年度更新時（6月1日～7月10日まで）

または年度末の3月2日～3月31日のみ変更可能です。変更を希望される場合は、諸手続きが必要となりますので担当社会保険労務士へお申し出ください。

なお、以下の場合、変更不可となりますのでご留意ください。

●給付基礎日額変更申請書の提出以前に該当の特別加入者の労災事故があった場合変更不可

●初回申請時における日額決定後、1年末満での日額変更は不可

■ 三河SR事務局の年末年始休暇のお知らせ

今年も一年、ありがとうございました。下記の期間、休日を加え年末年始の休暇とさせていただきます。

令和7年12月27日（土）～令和8年1月4日（日）

なお、1月5日（月）より通常どおり業務を行います。来年も、ご指導ご鞭撻の程よろしくお願ひいたします。



万燈祭り (刈谷市)

(大) 万燈 (まんど)・(小) 若衆の担ぐ姿

愛知県の無形民俗文化財に指定されている「万燈祭（まんどまつり）」は、刈谷市銀座にある秋葉社の祭礼で、五穀豊穣・火難防除・町内安全を祈願する祭りと言われています。「天下の奇祭」と呼ばれ、刈谷を代表する夏祭りのひとつで、例年、大変多くの観客で賑わいます。

万燈ですが、竹と和紙で作られた張子人形を色鮮やかに彩色したもので、多くは歌舞伎絵や武者をかたどっています。大きなものは高さ約5メートル、幅約3メートル、重さ約60キロにもなり、これを若衆が一人で担ぎ、笛や太鼓のお囃子に合わせて舞います。

写真提供：野々山 秀美 様

編集後記

広報部長：伊藤 悟

2025年(令和7年)は、昭和元年からちょうど100年、終戦から80年という節目の年でした。地球の長い歴史の中で、まだ100年なのか・・・と感じます。地球上ではいまも戦争や紛争が至るところで起こっています。やはり平和が一番で、普通に生活できることのありがたさを改めて感じます。しかし、地球規模とりわけこの日本でも、今年の夏は酷暑でした。気温40度を超える地域が続出し、線状降水帯が幾度も発生し、緊急安全確保が出されました。目立ちませんでしたが、全国のあちらこちらで被災された人々がいらっしゃいました。また、クマの被害も明らかに増えました。富士山の噴火シミュレーションも発表され、将来に備えなさい、ということでしょうか。これらすべて自然界の在り方が変化していることの現れと感じます。

果たして、2026年は、地球環境のあり方が厳しい方に加速するのでしょうか。平穏を願うばかりです。

皆様におかれましては、新年が明るい御年となりますことを切にご祈念申し上げます。

