

人と社会を幸せにする！

いい会社カード好評発売中！



定価 3,300円(税込)

【いい会社とは】

いい会社には人それぞれの捉え方がありますが、弊社では企業と長年接してきた経験から、次のように定義いたしました。

「ブレない経営の軸を持ち、社員との信頼関係を築きながら、人と社会を幸せにする経営を実践することによって、いつまでも存在し続ける会社」

いい会社にゴールはありません。この定義にあるようにいい会社を目指して、経営者と社員が切磋琢磨している会社が「いい会社」です。

よく、「利益が出ている会社」「社員の定着がいい会社」「市場シェアや知名度が高い会社」などが「いい会社」といわれますが、それらはあくまで結果に過ぎません。

【いい会社カード】

「いい会社カード」とは、「いい会社」が実践していることを、50枚のカードにして見える化したものです。経営者と社員が協力して取り組む実践項目です。

このカードを使うと会社の「いいところ」と「課題」が即座に把握・可視化できます。

企業の発展ステージや業種・業態、会社を取り巻く経営環境と経営資源を鑑み、優先順位をつけて一つひとつ取り組んでみてください！

➤ 組織診断とモチベーション診断！⑥P.1

➤ 労働関係法令等の最近の動き：

Contents

『子供・子育て支援金制度、在職老齢年金制度の見直し等』・・・P.2

➤ 労務の泉：『有期雇用契約に関する留意点について』.....P.3

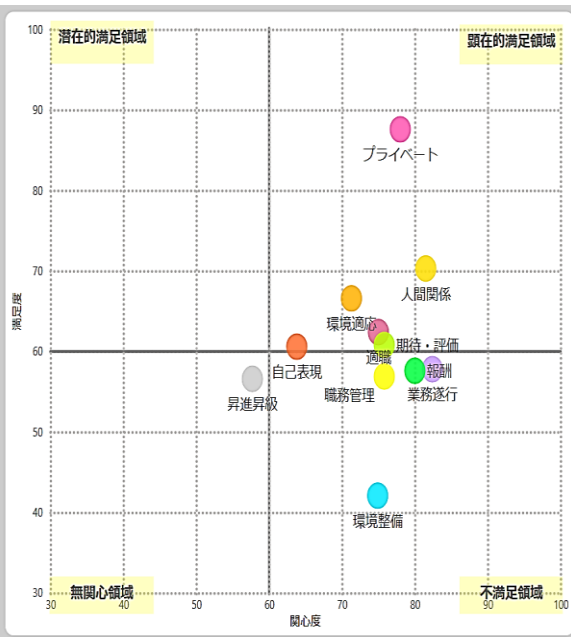
➤ 総務のお仕事カレンダー等P.4

社員が成長し利益の出る会社づくりを、組織&モチベーション診断(可視化)から始めませんか！

今回は人のモチベーションを構成する要因(モチベータ)について解説しました。今回は事例会社のモチベーションポートフォリオを紹介します。

1. 事例会社のモチベーションポートフォリオ

下図の見方ですが、縦軸を満足度、横軸を関心度として、事例会社全体のモチベータを4つの領域にプロットしています。主な視点は、モチベータが右下の不満足領域(関心は高いが不満である)に入っているかどうかを確認することです。この不



満領域は回答者が特に不満と感じており、モチベーションの阻害要因となっている領域です。この不満領域の右下端にたくさんのモチベータがある場合は本当に危険信号です。会社としては離職者が多発し、生産性も低いとみなされます。事例企業ではモチベータの環境整備(仕事を進める上



で手順が明確であることや会社の設備、立地といった仕事環境)が留意点でした。特に若い社員は環境整備で不満が高いと離職に繋がる可能性があります。事例会社は多くのモチベータが不満足領域に入っているわけではありませんでしたが、当落選上にモチベータが集中していたので、経過観察というところです。

2. 今後の企業経営に向けて

今回はWILLCANVASというモチベーションサーベイツールを使って、会社と社員個人のモチベーションの状態を可視化しました。会社と社員のモチベーションの状態は企業経営の行く末を大きく左右します。したがって、人の健康診断と同じく最低でも年1回は社員のモチベーションの状態を可視化することをお勧めします。

モチベーション診断をすると、今回のようにモチベータの高低がはっきり可視化されますので、会社として効果的な施策を打ったり、社員個人に対して的確なキャリアコンサルができ、モチベーションの向上につなげることができます。今後の企業経営は人と組織について、勘ではなく可視化したデータに基づいて行うことが必須となります。

次回からは新連載として、「私(社員)のトリセツ」に関する内容をお届けします。私のトリセツは、“今の自分”を活かして働くための取扱説明書です。どうぞ期待ください！

TOPICS
労働関係情報

● 70歳までの就業 約35%
が措置実施 厚労省集計

70歳までの就業機会確保措置を講じている企業割合が過去最高の34.8%となったことが厚生労働省の「令和7年度高齢者雇用状況報告」集計結果で分かりました。前年に比べて2.9ポイント増加しています。本調査結果は、労働者数21人以上の企業からの報告に基づき、同年6月1日時点の状況がまとめられています。

国は法律で、希望する従業員が安心して働き続けられるよう、60歳から65歳までの雇用確保を企業の義務とし、65歳から70歳までの就業機会の確保を努力義務としています。

就業機会確保措置の実施割合は、制度が努力義務化された令和3年に25.6%だったが、令和6年には31.9%と3割を超えており、厚労省は「着実に取り組みが進んでいる」とみています。

措置の実施状況を企業規模別にみると、従業員数301人以上の大企業が29.5%、21人から300人の中小企業は35.2%でした。

実施している措置の内容をみると、継続雇用制度を導入済みの企業が28.3%に上り、定年制廃止が3.9%、定年引上げが2.5%と続く一方、創業支援措置は0.1%に留まりました。

子ども・子育て支援金制度
～令和8年度の支援金率と年収別試算が公表されました～

児童手当の拡充をはじめとした抜本的な給付拡充の財源の一部に、「子ども・子育て支援金」が充てられます。令和8年度から令和10年度にかけて段階的に構築することとされており、全世代・全経済主体が、医療保険料とあわせて所得に応じて拠出することになります。

子ども家庭庁ホームページにて、令和8年度の支援金率及び年収別試算が公表されました。

(1) 被用者保険に加入されている方

- 支援金額(月額)は、標準報酬月額×支援金率になります。
- 被用者保険については、国が一律の支援金率(保険料率)を示すこととしており、令和8年度の一律の支援金率は0.23%です。
- また、基本的に支援金額の半分は企業が負担いたします。
- したがって、実際の支援金額(月額)は、個人の給与明細に記載されている標準報酬月額に0.0023を乗じた金額の半分の額になります。
- 令和8年4月保険料(5月に給与天引き)より拠出となります。

(2) 国民健康保険に加入されている方

- 支援金額(月額)は、お住いの市町村が定める条例に基づき、世帯や個人の所得等に応じて決定されます。
- 実際の支援金額については、お住いの市町村にお問い合わせください。
- なお、市町村ごとに支援金に係る保険料率は異なります。
- 令和8年4月分から拠出となりますが、具体的な徴収開始時期はお住いの市町村にお問い合わせください。

(3) 後期高齢者医療制度に加入されている方

- 支援金額は、お住いの都道府県後期高齢者医療広域連合が定める条例に基づき、個人の所得等に応じて決定されます。
- 支援金額の月額につきましては、お住まいの市町村にお問い合わせください。
- なお、後期高齢者医療広域連合ごとに支援金に係る保険料率が異なります。
- 令和8年4月分から拠出となりますが、具体的な徴収開始時期はご加入の広域連合にお問い合わせください。

被用者保険(協会けんぽ・健保組合・共済組合)の年収別支援金額の試算

年収	被保険者一人当たり (月額)
200万円	192円
400万円	384円
600万円	575円
800万円	767円
1,000万円	959円

※算出方法は以下のとおり

- 年収(標準報酬総額。毎月の給料と賞与の合計額)に、国が示す一律の支援金率(0.23%)を掛けて年収を算出。
- 年収を、12で割って月額にしたものに、1/2(本人拠出分)を掛けて算出。

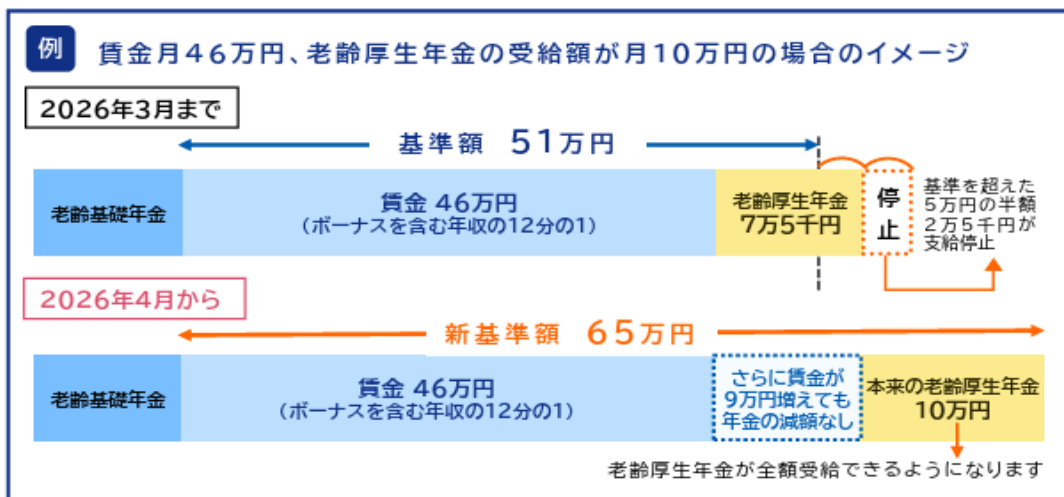
在職老齢年金制度の見直し
～令和8年4月から基準額が引き上げられます～

老齢厚生年金を受給されている方が厚生年金保険の被保険者であるときに、受給されている老齢厚生年金の基本月額と総報酬月額相当額に応じて年金額が支給停止となる場合があります。

現在の制度では、賃金と厚生年金の合計が月51万円(令和7年度の場合)を超えると、超えた分の半額が支給停止となります。

令和7年度年金制度改正法に基づき、令和8年4月から、年金が減額になる基準額(賃金と老齢厚生年金の合計)が月51万円から62万円に引き上げられます。平均寿命・健康寿命が延びる中で、働き続けることを希望する高齢者の方の活躍を後押しし、より働きやすい仕組みとすることが、今回の見直しの趣旨となります。

- 基本月額
…加給年金額を除いた老齢厚生(退職共済)年金(報酬比例部分)の月額
- 総報酬月額相当額
…(その月の標準報酬月額)+(その月以前1年間の標準賞与額の合計)÷12



有期雇用契約に関する留意点について

Q.

〔質問〕

異動により年明けから新たに人事労務管理の担当となりました。当社には期間の定めのある雇用契約を締結して働いてもらっているパートタイマーが多くいるのですが、このような従業員について無期契約とは異なる雇用管理上の留意事項を教えてください。

A.

〔回答〕

労働基準法・労働契約法などにに基づき、雇用契約の「開始」「継続」「終了」それぞれのフェーズにおいて無期契約とは異なる雇用管理上のルールや制限に留意する必要があります。

有期契約は、「期間の定めがある」という性質から無期契約と比較して雇用の状態が不安定になりやすく、また契約に伴う労使トラブルが発生するリスクも高くなります。したがって、無期契約には無い雇用管理上のルールを正しく理解・実施する必要があります。以下では、契約の「開始」「継続」「終了」という3つのフェーズに分けて、留意事項を解説します。

①. 契約開始時の留意事項：労働条件の明示義務と期間制限

⇒ このフェーズでは、将来的なトラブル（雇止めや無期転換の拒否など）を防ぐための「透明性」が求められます。

（労働条件の明示義務 労基法第15条）

- ・ 無期契約の場合とは異なり、契約更新の有無、更新の判断基準、更新上限の有無、無期転換申込機会および条件（無期転換権が発生する契約の場合）を労働条件通知書などで明示する義務があります。

（期間の制限 労基法第14条）

- ・ 有期契約を締結する場合、一つの契約期間は原則として3年（高度専門職や60歳以上の労働者の場合は5年）が上限です。

②. 契約継続時の留意事項：無期転換ルールと不合理な待遇差の禁止

⇒ このフェーズでは、労働者の「雇用継続への期待」と「正規雇用との公平性」をどう管理するかが焦点となります。

（無期転換ルール 労契法第18条）

- ・ 同一の使用者との間で有期契約が通算5年を超えて反復更新された場合、労働者が使用者へ申し込むことで、現在の契約期間の満了日の翌日から、「期間の定めのない労働契約」へ転換されます。

（同一労働同一賃金 労契法第20条）

- ・ 有期雇用であることを理由に、いわゆる正社員などの無期雇用者と比較して不合理な待遇差（基本給、賞与、手当、休暇、福利厚生などあらゆる待遇について）を設けることは禁止されています。

③. 契約終了時の留意事項：雇止め法理

⇒ 有期契約において最も法的紛争が発生しやすいフェーズであり、特に注意が必要です。

（雇止めの予告 基準公示）

- ・ 「契約が3回以上更新されている」「1年を超えて継続雇用されている」といういずれかの状況に該当する場合、契約を更新しない（雇止め）には、少なくとも30日前までの予告が必要です。

- ・ 労働者から請求があった場合、雇止めの理由を遅滞なく書面で交付しなければなりません。

（雇止め法理 労契法第19条）

- ・ 雇止めの可否の判定にあたっては、無期契約の「解雇」と同様の厳しさが求められる場合があります。次のいずれかの状況に該当する場合、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当と認められない雇止めは無効と判断される場合があります。

実質無期タイプ：形式的には有期契約だが、過去に反復更新され実態として無期契約と変わらない状態

期待権タイプ：採用時の説明や管理者の言動により、労働者が「次も更新される」と期待することに合理的な理由がある状態

（契約期間中の解雇 労契法第17条）

- ・ 有期契約は期間中の雇用を保証する性格が強いため、無期雇用の解雇基準（客観的合理性・社会通念上の相当性）よりもさらに厳しい「やむを得ない事由」がなければ、期間途中の解雇は認められません。

総務のお仕事カレンダー 2026年2月・3月



『離職ゼロ。「自営型社員」が会社を変える!』

太田 肇・著、東洋経済新報社
2025.12.30、税込み1,760円

2年前にこのコーナーで『「自営型」で働く時代』をご紹介しました。今回は同じ著者によるその進化版、「自営型社員」です。「企業等に雇用されながらも半ば自営業者のようにまとまった仕事を主に一人で担う社員」をそう呼びます。製造業で製品を一人で組み立てる「一人生産」方式で働く社員、深夜のディスカウントショップで仕入れから価格決定まで売り場のすべての権限を与えられて働く社員などをはじめ、IT専門職、各種コンサルタント、デザイナーなどなど現在至るところに自営型社員が広がっていると言います。

エンゲージメントが世界最低水準と言われる日本人の中にあって、自営型社員のエンゲージメントは高く、生産性は向上し、逃避型の離職が減少するという。メンバーシップ型でもジョブ型でもない自営型について、その問題意識から戦略まで論理的に解説された注目の一冊です。

2月10日(火)	1月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税の支払 ■参考リンク: 国税庁「源泉所得税及び復興特別所得税の納付期限と納付の特例」 https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm
2月16日(月)	所得税および復興特別所得税の確定申告受付開始(3月16日まで) ■参考リンク: 国税庁「所得税の確定申告」 https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/shinkoku/kakutei.htm
3月2日(月)	1月分の健康保険・厚生年金保険料の支払 ■参考リンク: 日本年金機構「厚生年金保険料等の納付」 https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html
3月10日(火)	2月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税の支払 ■参考リンク: 国税庁「源泉所得税及び復興特別所得税の納付期限と納付の特例」 https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm
3月31日(火)	2月分の健康保険・厚生年金保険料の支払 ■参考リンク: 日本年金機構「厚生年金保険料等の納付」 https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html

[1] 新年度の36協定締結

従業員に法定労働時間を超えて労働させたり休日労働をさせるためには、36協定を締結して管轄の労働基準監督署へ届け出る必要があります。4月など年度の起算日にあわせて36協定を締結している場合には、現在の協定の有効期間を確認し、忘れずに更新しましょう。なお、36協定の効力は労働基準監督署へ届出された時点から有効となりますので、締結後は速やかに届出を行きましょう。

■参考リンク: 厚生労働省「労働時間・休日」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudoujikan/index.html

[2] 1年単位の変形労働時間制に関する労使協定の作成

[1]の36協定と同様に、4月起算の会社カレンダーに基づいて変形労働時間制を採用している企業においては、協定の有効期間が近々切れてしまいます。労使協定や年間カレンダーの作成に取り掛かりましょう。

■参考リンク: 厚生労働省「1年単位の変形労働時間制導入の手引」

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/library/tokyo-roudoukyoku/jikanka/1nen.pdf>

[3] 新入社員の受け入れ準備

4月入社の新入社員について、受け入れの準備を進めましょう。入社後のスケジュールを確認するとともに、デスク・制服・その他の備品等についても忘れずに手配しましょう。

[4] 育児休業終了による職場復帰者への対応(4月より保育園入園の場合)

4月から子供の保育園入園が決まっている従業員について、職場復帰の準備を進めましょう。昨年は「柔軟な働き方を実現するための措置」の実施が企業に義務化され、雇用保険では「出生後休業支援給付金」「育児時短就業給付金」という2つの給付金が新設されました。社内制度・給付ともに年々複雑化していく出産・育児のための両立支援制度ですが、対象者の意向を確認しつつ着実に進めていきましょう。

ホームページもぜひご覧ください <https://www.delight-c.com/>

Editor's note

令和8年最初のデライトニュースです。寒波襲来のなか実施されるであろう衆院選の結果が気になりますが、個人的には東山動植物園の人気動物ベスト10の行方にも注目しています。2年に1度、来園者1人につき3票の投票により決定する人気動物ランキングですが、前回(第26回)は来園40周年のアニバーサリーイヤーも重なったコアラが昨年1位だったレッサーパンダを逆転して王座を奪還。さらに、来園1年目ながらも大きな話題を集めたコモドオオカゲが初登場3位と異例の活躍をみせる波乱の大会となりました。一方で私の推しであるヤブイヌはトップ10にかすりもせず。果たして今年は奇跡の躍進となるのか。乞うご期待ください。(四)

**社労士法人デライトコンサルティング
デライトコンサルティング株式会社**
〒461-0001
名古屋市東区泉2-26-1 ホウコクビル5F
TEL 052-937-5615 FAX 052-937-5620
URL : <https://www.delight-c.com/>
E-mail : info1999@delight-c.com