

自分を活かし、関係を育て、成長につなげる！

私のトリセツカード 好評発売中！



定価 3,300円(税込)

【私のトリセツとは】

「私のトリセツ」は、自分がどのように働き、周囲とどのように関わりたいのかを、相手が迷わず理解できるように整理した説明書です。

その意義は2つあります。

1つ目は、自分自身のマネジメントに役立てられることです。モチベーションが上がる条件を意識して動けるようになったり、ストレスのサインに早めに気づいて心身のコンディションを整えたり、迷ったときに自分の判断の軸に立ち戻ることができます。

2つ目は、必要な範囲でトリセツを共有することで、周囲から理解や協力が得られやすくなり、自分を活かし、関係の質を高めることができます。

【私のトリセツカードとは】

私のトリセツカードは、45枚のカードからなり、それぞれに仕事をする上で大切なテーマ(項目)と、そのテーマを言葉にしやすくするための問いかけがあります。カード項目と問いかけに沿って整理した内容を「私のトリセツ」としてまとめ、日々の仕事や人間関係づくりに活かしていきます。

このカードを使って社員のトリセツをつくると、人間関係における誤解・すれ違い・偏見の予防ができ、チームワーク向上(支え合いのポイントが具体化し、協働がしやすくなる)が期待でき、結果、会社の業績も向上します。

ぜひ、社員のトリセツづくりに挑戦してみてください！

- 私のトリセツを作ろう！①P.1
- 労働関係法令等の最近の動き：
『同一労働同一賃金ガイドライン改正の実務対応』P.2
- 労務の泉：『私傷病休職中の社員の社会保険料について』P.3
- 総務のお仕事カレンダー 等P.4

Contents

自分を活かし、関係を育て、成長につなげる 私のトリセツをつくろう！

今回から「私のトリセツ」の連載をします。これは日本における初の試みです。デライトコンサルティングとしては、これから私のトリセツが日本企業の常識(スタンダード)になるべく取り組んでいきたいと思えます。

私のトリセツカードと私のトリセツ開発のきっかけ

私が、私のトリセツカードと私のトリセツを開発した原点は、2つあります。1つは、西野カナさんの『トリセツ』という歌に出会ったことです。もう1つは、あるテレビ番組で、障害のある方が「私のトリセツ」と書かれたカードを首からぶら下げている場面を見たことでした。

そのカードには、「私に声をかけるときは、正面からゆっくり話してもらえると助かります」といったように、その方が安心して過ごしやすくなる関わり方がシンプルに書かれていました。私はそのとき、人は「どう関わればよいか」がわかるだけで、相手に迷わず接することができるのだと強く感じました。障害のある方にとっては、自分を守りやすく、安心して人と関わるすることができます。周囲の人にとっても、どう接すればよいかかわかることで不安や戸惑いが減り、相手を尊重した関わり方がしやすくなります。その結果、お互いの関係は深まり、より良いものになっていきます。

私は、このことに大きな意味を感じました。そこでふと考えました。なぜ、こうしたことが組織で働く人たちの間には余りないのだろう。西野カナさんが歌う恋人同士の関係や、障害のある方との関わりの中で有効なことは、組織で働く人たちにも十分当



てはまると考えました。

誰もが、自分らしく力を発揮しやすい関わり方や安心できるコミュニケーションのあり方を持っているはずですが、にもかかわらず、職場ではそれが言葉にならず、共有されず、すれ違いや誤解、遠慮や偏見につながっているのではないかと。

そうであるなら、働く社員の一人ひとりが、自分の持ち味、考え方、働き方、助けてもらえるとうれいなこと、力を発揮しやすい関わり方などを言葉にし、共有できるようにすればよいと考えました。そうすれば自分を活かしやすくなり、周囲との関係の質はさらに良くなり、自分自身の成長や協働にもつながっていくはずですが。

そのように考えて生まれたのが、私のトリセツカードと私のトリセツです。これは、単なる自己紹介ツールではありません。“わかってほしい”を、“わかり合える”に変えるためのツールです。

これから少しずつ着実に、企業において「私のトリセツ」づくりを提案し、推進していきたいと考えています。トリセツづくりは企業の業績の向上につながります。ぜひ、社員のトリセツづくりに挑戦してみてください。

今回は、トリセツの意義と個人および企業にとってのメリットについてお伝えします。

TOPICS
労働関係情報

● リスク評価し実施 熱中症
防止対策で指針案 厚労省

厚生労働省は、「職場における熱中症防止のためのガイドライン」の案を有識者検討会に示し、大筋で了承を得ました。ガイドライン案では事業者に対し、熱中症の発症リスクに応じて作業環境管理などに関する取組みを適切に選択し、実施するよう促しています。また、スポットワークで働く労働者に対する熱中症対策も求められています。

事業者の実施事項としては、熱中症によるリスクの把握および評価と、リスクに応じた措置が挙げられています。

リスク評価にあたっては、職場における有害性要因の特定とWBGT値(暑さ指数)の把握が求められています。具体的には、温度や湿度が高い、連続した作業がある、通気性・透湿性の低い衣服などを着用している、身体作業強度が大きい作業を行っている、などの状況に該当していないかを検討する必要があります。

リスクに応じて講ずる措置として、労働衛生管理体制の確立、作業環境管理、作業管理、労働衛生教育などが示されています。

作業管理面では、あらかじめ検討した作業手順・計画に基づき、高温多湿場所での作業時間の短縮や身体作業強度の高い作業の回避、日陰への作業場所の変更の実施に努めることが求められています。

2026年10月施行
同一労働同一賃金ガイドライン改正の実務対応

1. 改正の概要

厚生労働省は、「同一労働同一賃金ガイドライン」を改正し、2026年10月に施行予定としています。今回の改正は、働き方改革関連法施行後の裁判例の蓄積、実務上の判断の難しさを踏まえ、待遇差の考え方をより具体化・明確化するものです。ポイントは次の2点です。

- ✓ 「どこまでが不合理な待遇差か」をより明確に
- ✓ 「説明責任」を一層強化

単なる制度改正ではなく、企業の賃金・処遇の説明力が問われる改正といえます。

2. 改正のポイント

<p>(1) 各種手当の考え方の明確化 家族手当、住宅手当、退職手当</p> <p>裁判でも争点となることが多く、改正では以下の考え方が強調されています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 雇用区分ではなく「職務内容・役割」で判断 <p>つまり、「正社員だから支給」という整理は原則NGとなり、配転の有無、長期雇用の見込み、職務責任などで合理性を説明する必要があります。</p>	<p>(2) 賞与・一時金の合理性</p> <p>「会社への貢献度」との整合性がより厳しく求められます。具体的には、</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 同様の貢献がある非正規社員に支給しない場合 ✓ 支給割合に差がある場合 <p>その理由を説明できるかが重要となります。</p>
<p>(3) 待遇差の説明義務の強化</p> <p>改正では、説明義務の運用が強化されます。特に重要なのが以下です。</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 労働者は「待遇差の説明」を求めることができる ✓ 企業は合理的理由を説明する義務がある <p>さらに、労働条件通知書への記載事項の追加として「待遇差の説明を求めることができる旨」が明示される予定です。</p>	<p>(4) ガイドラインの具体例の拡充</p> <p>今回の改正の本質はここです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 「問題となる例・問題とならない例」が大幅に追加 <p>これにより、判断基準の明確化、行政指導の強化、訴訟リスクの顕在化が想定されます。</p>

3. 中小企業が特に留意すべき点

<p>(1) 「制度」より「説明」が重視される時代へ</p> <p>今回の改正は、制度があるかどうかではなく説明できるかが問われます。特に中小企業では慣例的な手当、明文化されていない運用が多く、ここが最大のリスクです。</p>	<p>(2) 人件費増よりも「不合理差」の是正が焦点</p> <p>今回の改正は単純な賃上げではなく、不合理な差の是正が目的です。そのため、全員に支給する、全員に支給しないではなく、「理由づけ」ができるかが重要になります。</p>
--	--

<p>(3) 監督・指導の強化が想定される</p> <p>ガイドライン改正後は、労働局の調査・是正指導、労働者からの申出が増加すると予測されます。</p>
--

4. 10月改正に向けて準備すべきこと

実務対応	
<p>① 手当・待遇の棚卸し 現状整理(正規と非正規で一覧化)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 基本給 ✓ 賞与 ✓ 各種手当(家族・住宅・通勤等) ✓ 退職金 ✓ 福利厚生 <p>② 職務内容の整理(待遇差の根拠)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 業務内容 ✓ 責任範囲 ✓ 配置転換の有無 ✓ 将来的に期待している役割・貢献の度合い 	<p>③ 不合理な差の洗い出し</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 同じ仕事なのに待遇差がある ✓ 説明が感覚的・曖昧 ✓ 就業規則と実態がズレている <p>④ 就業規則・賃金規程の見直し(明文化)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 手当の支給目的 ✓ 支給条件 ✓ 支給対象 <p>⑤ 従業員への説明準備(文書+説明できる状態)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ なぜ差があるのか ✓ どのような考え方か
チェックの視点	
<ul style="list-style-type: none"> ① 待遇差の有無: 正社員と非正規で違う待遇は何か、その差はすべて把握できているか ② 理由の説明可能性: 「なぜ違うか」を説明できるか、第三者(労基署・裁判官)に説明できるか ③ 文書化の状況: 就業規則に明記されているか、運用と一致しているか ④ 職務との整合性: 職務内容と待遇が一致しているか、雇用区分だけで差をつけていないか 	

5. まとめ

今回の改正は、「同一労働同一賃金」から「説明できる賃金制度」へという大きな転換です。特に中小企業においては、制度の整備、職務の整理、説明力の強化が不可欠です。早めに対応を進めることで、労務トラブルの防止、人材定着、採用力向上にもつながります。今後の実務対応についてご不明点があれば、個別にご相談ください。



私傷病休職中の社員の社会保険料について

〔質問〕

Q.

先日、とある社員からメンタルヘルス不調を理由とした休職の相談がありました。当社には私傷病休職制度がありますが、これまでは入院や手術など短期間での適用ばかりであり、今回のように復職時期が未定で1ヵ月以上の長期に及ぶであろうケースは初めてです。休職期間中は無給となりますが、社会保険料についてはどのような扱いとなるのでしょうか？

〔回答〕

A.

私傷病による休職期間中も、事業主には被保険者負担分を含めて社会保険料を納付する義務があります。給与から社会保険料を控除できない場合、振込などの方法で休職者から毎月の保険料を徴収することを検討する必要があります。具体的な徴収方法や休職期間中の連絡体制などを含め、休職中のルールを書面で明示し、休職開始時に休職者と確認・合意しておくことが望ましいです。

①. 社会保険料の徴収に関する原則

社会保険料については、健康保険法および厚生年金保険法に基づき、事業主が被保険者負担分を含めて納付する義務を負います。また、同法により「事業主は、被保険者に対して通貨をもって報酬を支払う場合においては、被保険者の負担すべき前月の標準報酬月額に係る保険料(中略)を報酬から控除することができる」とされていることから、事業主は労働者本人の同意が無くとも被保険者の給与から保険料を控除することができます。

従業員から保険料を徴収できなかった場合でも事業主は保険料を納付する責務を免れない点については注意が必要です。

②. 私傷病休職と社会保険料

休職期間中でも社会保険の被保険者資格は継続するため、事業主は従前どおり保険料を納付する義務があります。産前産後休業期間中あるいは育児休業期間中のような保険料免除制度は無く、賃金の有無に関わらず従前の標準報酬月額に応じた保険料が発生します。このような状況においては、主に以下のような2パターンの徴収方法が考えられます。

(1) 休職者から保険料相当額を毎月徴収する

- 休職者から毎月一定の期日までに、事業主が指定する口座へ被保険者負担分の社会保険料相当額を振り込んでもらう、あるいは会社へ持参してもらう

⇒ 休職者の失念や病状等により、徴収が滞る場合がある

(2) 休職期間中は事業主が保険料を一時的に立て替えておき、復職後に徴収する

- 休職中は事業主が被保険者負担分の社会保険料を立て替えておき、復職した後の給与や賞与から一括または分割して控除する

⇒ メンタルヘルス不調による休職の場合はそのまま退職に至るケースも少なくなく、退職時に回収困難となる場合がある

⇒ 事業主が立て替えた社会保険料を給与・賞与から控除する場合は「賃金控除に関する労使協定(労基法24条)」をあらかじめ締結する必要があり、また、協定を締結した場合であっても対象者の生活保持のため民事執行法152条の定めに基づき各月の給与・賞与からの控除額は手取りの25%を超えない範囲とすることが望ましい

③. 適切な徴収方法、連絡体制の維持

メンタルヘルス不調など復職の見通しが見えない状況では前記②の(1)「休職者から保険料相当額を毎月徴収する」方法を基本としつつ、休職者と柔軟に合意形成を図ることが適切と考えられます。

休職開始時には休職期間や復職手続きなどについて記した「休職時取扱通知書」を休職者へ明示し必要事項を確認・合意しますが、その際に保険料の徴収方法についても以下の通りに明示します。

- 休職期間中の社会保険料について、休職者が会社に対して支払うこと
- 毎月の保険料額、期日、振込先口座(振込みの場合)、振込手数料の負担関係(原則は休職者負担)

メンタルヘルス不調による休職の場合、何より優先されるのは適切な療養です。ただし、スムーズな復職につなげるためには休職者を放置して孤立させてしまうことも望ましくありません。したがって、社会保険料の徴収を「事務的な取り立て」ではなく「見守りのための連絡体制」と捉え、保険料だけではなく、健康状態の回復や復職への意欲などの様子を確認するための機会とすることが望ましいと考えられます。

総務のお仕事カレンダー 2026年4月・5月



『組織になじませる力』

尾形 真実哉・著 2022.3.8
アルク、税込1,870円

オンボーディングの本です。オンボーディングとは、会社が新入社員の組織適応を促す、つまり組織になじませるために行う施策のことです。近年離職を防ぐ施策として注目されています。「新入社員」には、新卒採用者と中途採用者が含まれ、分けて施策を考えます。

新卒採用者が会社になじむための課題の最たるものは、入社前に抱いていた期待と入社後の現実とのギャップ、いわゆるリアリティ・ショックです。まず、これに対処するための施策が解説されています。続いて、中途採用者の適応課題は6つ挙げられ、それらに応じた施策も解説されていますが、そのうちの1つ「組織内の人的ネットワークの構築」、特に「know who」（だれがどんな知識、スキル、情報を持っているか）を得ることは「中途ジレンマ」として特に重要な課題であるとしています。本書にはありませんが、この施策として「私のトリセツ」を共有することも効果的かもしれません。

4月1日(水)	子ども子育て支援金制度の開始 ■参考リンク: ことども家庭庁「子ども・子育て支援金制度について」 https://www.cfa.go.jp/policies/kodomokosodatashienkinseido
4月10日(金)	3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
4月30日(木)	3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
5月11日(月)	4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
6月1日(月)	4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] 年次有給休暇の付与

年次有給休暇の付与基準日を各人の入社年月日に関わらず年度始めの4月に統一している場合、今年度も忘れずに勤続年数に応じた日数の付与を行いましょ。

また、年次有給休暇の年5日取得義務については、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に最低5日を取得させる必要があります。すべての対象者が基準以上の日数を確実に取得できるよう、計画的に取得を推進しましょう。

■参考リンク: 厚生労働省「年5日の年次有給休暇の確実な取得 分かりやすい解説」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000487338.pdf>

[2] 健康保険料率および厚生年金保険料率の変更

令和8年度の協会けんぽの健康保険料率および介護保険料率は、本年3月分(4月支給の給与)からの適用となります。

■参考リンク: 全国健康保険協会「令和8年度保険料額表」

https://www.kyoukaikenpo.or.jp/about/business/insurance_rate/premium_prefectures/r08/indexhtml

[3] 子ども子育て支援金制度の開始

2026年4月より制度が開始され、4月分(5月支給の給与)から健康保険料に上乘せして徴収を開始する必要があります。

[2]の保険料率の変更と併せて、3月分・4月分と2ヵ月続けて控除する保険料額が変更となる場合があります。給与システムの改修の確認、従業員への周知の準備などを進めましょう。

■参考リンク: ことども家庭庁「子ども・子育て支援金制度について」

<https://www.cfa.go.jp/policies/kodomokosodatashienkinseido>

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

Editor's note

当社所在地の愛知県では、今年の9月からアジア版オリンピックとも呼ばれるスポーツの祭典『アジア競技大会(通称、アジア大会)』が開催されます。第二次大戦後にインドの提唱により始まったこの大会は、陸上競技などのいわゆるオリンピック種目の他、囲碁、カバディ、セパタクローなどのアジアの地域性を反映した独自競技も実施されることが特徴の一つとなっています。せっかくの機会なので馴染みの無いよく分からない競技を見に行きたいと思い、私が購入したのは【ウエイトリフティング】の観戦チケット。はい、ルールが全く分かりません。クラシックコンサートのように静かに見守るのがマナーですか？それともボディビルのように「大胸筋キレキレだよ!」的な声援を積極的に送るべきですか？詳しい方がいらっしゃいましたら是非ご教示ください。(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