

一般財団法人日本経営教育センター所属

通巻569号



経営労務
コンサルタント

東海 支部報

令和7年1月18日発行

JMEC経営労務
コンサルタント部
東海支部

〒483-8142
江南市布袋下山町東1902番地
編集 宮川安江
TEL 0587-55-3421



『新年の挨拶』

東海支部長 高藻啓充

あけましておめでとうございます。会員の皆様には、素晴らしい新年を迎えられたこととお慶び申し上げます。支部研修会も、順調に推移することができ、会員の能力向上と、情報交換の場となっております。これは会員の皆様方のご協力のおかげと感謝しております。

昨年は、健康保険証の発行が終了し、マイナ保険証が主流になります。だがマイナ保険証のトラブルが頻発し、高齢者の利用に弊害が頻発しているため、紙による保険証の継続が要望されています。物価高騰と最低賃金の引き上げにより、中小企業の倒産が増加し、飲食店や液晶メーカー、食品製造業が疲弊しています。さらに、産業や地域を問わず後継者不足、人手不足の状況が継続し、廃業や倒産は過去最高を更新しています。

今年は、選挙公約の一つに挙げられた、最低賃金の1,500円に向けた影響が顕著に表れ、130万円の壁問題による人手不足が拡大することと思います。さらに物価高騰による資金不足や価格転嫁の不十分から事業継続ができない状況も続くものと思います。また、新規学卒者の初任給の引き上げが行われましたが、新規学卒者の離職率は、高卒35%、大卒40%前後と、若者の定着に苦慮する企業が今後とも続き、人手不足の状況は解消されることはないでしょう。さらに、労働時間制限規制による影響も大きく、労働者の帰属意識のため、若者を含めた社員教育が重要課題となり、企業の職場環境改革、セクハラを含めた人間関係改革が必要となるでしょう。

私たち経営労務コンサルタントは、いかなる時代が到来しても、それに対応する知識と能力を養う必要があります。そのための研鑽が必要となります。さらに、一緒に研修する仲間の増加も必要となります。

本年も一層の飛躍を志して、会員皆様方のご健勝とご多幸をお祈り申し上げます。挨拶とさせていただきます。



『令和の米騒動』



米の品薄が話題になっている中で、その原因について様々な分析や検証が進んでいる。インバウンドの外国人による米の消費量が増えたとか、気候変動の影響などが指摘されているが、問題の本質は日本の農業政策そのものにあると言う指摘も多い。

地方の農家の数は、年々すぎまい勢いで減少し続けており、耕作面積も年々確実に減少している。とりわけ、ロシアがウクライナ侵攻以来、世界的な食糧不足が叫ばれ、今や食糧政策は軍事力同様に貴重な防衛要因となっている。

そんな状況の中で、今年の5月に改正された「食糧・農業・農村基本法」（以下基本法）が注目されている。今後の日本の食糧行政、農業行政に大きな影響を与える改正と言っていいだろう。にもかかわらず、マスコミであまり注目されていない。日本の食糧事情や農業行政の根幹に関わる大きなターニングポイントとなるのか、基本法の概要と我々への影響を考える。

■輸入頼りの食糧政策から自給自足へ転換

日本の農業が窮地に立たされていることはよく知られている。米の品薄もその一端と言っていいだろう。今のところ今年の米は豊作で有り、深刻な米不足に入ったっていないものの、日本の農業政策は大きな軌道修正を求められていると言っても過言ではない。実際に2000年の「基幹的農業従事者（専業農家）」は2000年には240万人いたのが、2023年には116万人に減少した。農地面積も2023年は43.0万ヘクタールだが、ピーク時の1961年と比較すると約3割減少したことになる。

とりわけ、深刻なのが農業従事者の高

齢化だ。75歳以上の基幹的農業従事者数は、2000年には全体の13%だったが、2023年には36%に増加している。人口減少と共に進んできた地方の過疎化が、農業に深刻な影響を与えていると言っていいだろう。

耕地面積の利用率という面でも、430万ヘクタールのうち、91%しか利用されていない。1割は放置されているのが現状だ。そんな状況の中で、ロシアによるウクライナ侵攻が始まって以降、日本の農業政策は大きな転換点を迎えている。

食糧自給率の低下を放置して、米国などの食糧輸出国から輸入すれば賄えるという基本方針が、ここにきて輸入だけでは賄い切れない事実が見えてきたからだ。そんな状況の中で、今年5月に成立したのが日本の農業政策の憲法と言われる「食糧・農業・農村基本法」の改正だ。

現代の時代に即したものにしようと、政府が戦後続けてきた政策を大きく転換させるものになろうとしている。

ちなみに、今回の基本法改正に基づいた農業政策の指針となる基本計画作りを、2025年3月をめどに作成し閣議決定する予定となっている。

■食糧安保の強化目指した基本法改正

今回の基本法改正では、多義に渡って修正や新設を行っているのだが、最大のポイントは「食糧安保の強化」に取り組んでいることだ。農林水産省がまとめている「食糧・農業・農村基本法改正のポイント（令和6年8月）」を見ると、次のような4つの点に集約される。

①食糧安全保障を基本理念に

食糧輸送手段の確保、持続可能な食品供給の促進を図ると同時に、海外における事業展開の促進、農産物の輸入に関する措置の拡大、農産物の輸出の促進など

海外からの食料輸入基盤を強固なものにする。

②環境と調和の取れた食糧システム

食品産業の健全な発展、農業における環境への影響を低減することを促進する。異常気象などに対するための食糧確保をシステム化する。

③人口減少での農業生産向上

農業の担い手の育成と確保を図り、農地の確保を受けて農業経営の基盤強化を図ることで、農地の確保及び有効利用を推進する。さらに、先端技術（スマート農法）を活用した生産・加工・流通方法の導入、農産物の付加価値の向上などを図り、生産性向上を目指す。

④農村や農業のインフラの整備

農地の保全を目的とした共同活動の推進、地域の資源を活用した事業活動の促進、鳥獣対策など。

単に、農業生産に関する法改正ではなく、包括的に食糧を国民の手に届けるためのシステム作りを図ることで、食糧安保の強化を整備しようという考えのようだ。実際に、基本法の改正と共に「食糧供給困難事態対策法」を2024年6月に成立させている。戦争や大災害など有事の際の食糧供給体制を整えるための法律だ。

これまでの日本の農業行政は、米を除く穀物や肥料など、その大半を輸入に頼ってきた。今回の基本法改正では、90～100%を輸入に頼ってきた化学肥料なども、国内での生産基盤を整備する方向に転換しており、ここに来てやっと輸入だけに頼った農業政策だけではダメであることを政府が認めたと言っても過言ではないだろう。食糧自給率を何とか高めるための方向に舵を切り始めたと言ってもいい。その背景には、従来は高い円に依存して食料は輸入さえすれば何とかないと考えていた政府だが、1ドル＝160

円台にまで進んだ円安を見て、食糧を輸入できなくなる時代がやってくるかもしれないという現実気付いたと言っているかもしれない。

■農業生産の効率向上を阻害する「農地法」の改正

もっとも、食糧の安全保障は、農業政策だけで解決できるような問題ではない。農地の有効利用を現在より大幅に引き上げていく方法を考えなければならない。そのためには、現在の農業生産向上を阻害している農地法の大幅な改正が必要だ。

例えば、現在でも農地を取得するには、年間150日以上農作業を行う農業従事者でなければならないと言った厳しい規制が存在する。市町村などが農業委員会などと共同で実施する「農用地利用集積計画」等を使えば、農業従事者以外でも農地を購入することが可能になったものの、地域の農業委員会の許可が必要になるなど、まだまだ数多くの規制が残っている。農地の流動性は全く進んでいない。

一方、法人の農地取得も同じような状況だ。一定の要件を満たした法人である「農地所有適格法人」にならないければ、農地を取得できないことになっている。一般の株式会社は農地が取得できず、現在のところ賃貸しか認められていない。法人が農業を始めるに当たっては基盤整備等の長期投資が不可欠だが、賃貸では限界がある。

要するに、現在の農地法では、原則として耕作する人しか農地を所有できないということになっており、幅広い事業を展開する商社などが、農業生産事業に進出しようとしても、農地の確保が日本ではいまだにできないことになる。これでは日本の食糧安保を守ることはできない。

実際のところ、農地を相続した人が簡

単に農地を売却することができないのが現実だ。場所によっては地目の変更が可能な場合もあるが、大半の農地は農地のまま売却しようとする、地域の農業政策委員会や都道府県知事の許可が必要となる。簡単に売却できないとなると、農地を相続した人にとっては、管理が不十分になったり、耕作放棄の状態に陥ってしまったりする。人口減少に伴って、日本の耕作地が十分に活用されていない理由の一つと言っている。

ちなみに、農地の売却には『2022年問題』というものもある。1992年に定められた生産緑地法によって、その期限である30年後の2022年に、農地が大量に売却されるのではないかと懸念されていた。農地として活用されていれば、生産緑地法によって固定資産税の減免措置が受けられる状態にあったのだが、その期限が22年だったわけだ。ただ再申請によって10年延長になっているが、いずれは大量の農地が売却に向かうと予想されている。

ところが、農地法の壁によって農地の流動性はほとんど向上していない。それどころか、年々耕作放棄した農地が増え続けている。こうした現状を改めていこうというのが今回の食糧・農業・農村基本法の改正だが、農地法の抜本的な改正を予想させるような法改正には至っていない。結局のところは、農地を減らさないための農地法でしかなく、農業を活性化させるための農地法になっていない。

■緊急時には農業事業者に計画書の提出を義務化

一方、同基本法の改正に併せて6月に成立した「食糧供給困難自体対策法」だが、政府が重要とする食料品や物資を予め指定し、世界的な不作などで供給が大きく減少した場合など、生産者に増産や備蓄を求めるといった法律だ。いわば有事

に備えた食糧安全保障体制の整備と言っているだろう。

今までも食糧の安全確保については、様々な政策が存在していたが、既存の体制だけでは対応しきれない事態に備えて、例えば米や小麦、大豆、その他の植物油原料、畜産物、砂糖といった物資を特定食糧として指定し、有事の際には、事業者に対して出荷、販売の調整、輸入の促進、生産・製造の促進を要請することになっている。この法律には罰則規定が有り、出荷販売業者や輸入業者、生産業者などに対して食糧確保の「計画」を届ける指示を出すことができる。指示に従わなかった場合には、罰金が科せられ、更に立ち会い検査等によって特定食糧等の在庫を把握することも可能だ。報告の拒否した場合にも過料が適用されることになっている。

これまで輸入だけで何とかなるとしていた政府が、ロシア・ウクライナ戦争などの地政学リスクや気候変動などに直面したことで、海外から食糧や肥料、エネルギーが調達できない可能性が出てきた。又国内にすぎましいインフレをもたらす超円安が発生し、国民を飢えさせてしまう。

日本の農業政策は食糧自給率は低いものの今回の米騒動のようなものはほとんどなかった。

近年のインフレは農業生産にも大きな影響を与えており、肥料、家畜の餌である飼料も5割近く上昇している。そんな中で農家の出荷価格は、農産物全体でも107.8に留まっており、コストを価格転嫁できないのが現状だ。

人口減少や流動性が少ない農地売買の実態を考えると、日本の農業生産の現場は、持続可能な事業とは言うにほど遠い日本の農業現場と言える。

東洋経済（経済ジャーナリスト 岩崎博充）

『遅刻は厳しく、残業は緩いダブル・スタンダード』

「遅刻を見越して時間を守って定時に出勤して、帰りは定時を守らずに残業してもOKの文化」「数分の遅刻は怒られるのに、数時間の残業はヨシとされる」文化をどう見るかが問題視されています。

一方で、「社会人なら多少の残業は当たり前だ」という価値観も根強い。働き方改革関連法案が2019年に施行されてから5年経過する今日、オープンワーク株式会社が発表した「日本の残業時間」定点観測データによると、2023年4月から9月の日本全体の平均残業時間は月あたり約23時間であり、2014年の集計開始以降最も少ない残業時間を記録しました。それでも、日本の平均労働時間はヨーロッパ諸国より長い。休日に仕事を持ち帰って家で残業する「見えない残業」も問題視されています。

日本で残業時間が長くなる背景の一つには、「他の人たちが残業しているのに先に帰ることは許されない」という労働者達と同調圧力の存在もあります。また、「会議がある日は変えるのが遅くなるのは仕方がない」など、そもそも残業をすることが当たり前とされる文化もあります。

労働時間の計算にルーズな企業も多い。

1月には、回転寿司チェーン大手「スシロー」が5分未満の労働時間を切り捨てて計算していたことについて、労基署が是正勧告を行いました。労働者にとって不利、企業にとって有利の日本の職場の現状は法律的にどうなっているのでしょうか。

電車の遅延で遅刻したのに、会社側に「〇〇分以内の遅延は遅刻として扱う」とされて、その間の給料が発生しなかったり人事評価に響いたりするのは理不尽に思えます。法律的には、給料に関しては「労働者は労働した後でなければ、会社側に対して

終了の請求できない」という「ノーワーク・ノーペイの原則」が適用され、会社側は遅刻分について給料を支払わなくてもよいことになります。

なお、会社側に不当解雇された場合や不当な休職命令を受けた場合など、労働者には何ら非もないのに会社側が働かせてくれない場合には、労働者は実際に働いていなくても、会社側に給料を請求することができます。このような場合には、会社側に非があるためです。

電車遅延の場合には、労働者にはもちろん非はありませんが、会社側にも非はありません。双方に非がない場合は、「ノーワーク・ノーペイの原則」が適用されて、会社は遅刻について給料を払わなくてもよいということになります。会社側がどのような人事評価をするかについては、広い裁量が認められ、明らかに不合理で、人事権を濫用したと評価されるような人事評価でない限り、不当な評価とは言えません。遅刻した労働者に非があるわけではないが、他の労働者は定刻に出社して働くことができているなら、人事評価で不利に扱うことが「明らかに不合理」とは言えないでしょう。

「着替え時間は労働時間に含めない」「朝礼が始業時間の前に行われる」などのルールを設けて、実質的に労働者に始業時間より早く出勤することを強制している職場もあります。このような場合の労働時間とは「労働者が会社側の指揮命令下に置かれている時間」のことで、着替えについては、会社で制服が定められているなど、業務に従事するために着替えが必要不可欠であれば、労働時間に含まれます。朝礼についても、出席が義務として定められている場合は、労働時間に含まれます。従って会社側

に対してその時間の給料を請求することができます。

早出や残業をしている同僚からプレッシャーをかけられたり先に帰るのが気まずく思ったりすることが原因で、自分でも早出や残業をしてしまう労働者がいます。

このような場合、原則会社は残業代は支払う必要はありませんが、残業を許可制にしたり、原則残業禁止しているところもあります。しかし、残業が常態化していて、会社側はそれを認識しているのに、何の対

策もせず放置している場合には、「黙示的に残業を命じている」と判断され「残業を許可している」と判断され、残業を支払う必要があります。また、三六協定を結んでいても、一定時間を超えた場合、会社側に罰則が与えられる可能性があり、さらに、長時間労働が原因で労働者が病気になった場合には労働災害が認定され、高額な損害賠償を支払わなければならない可能性があります。



『退職理由に“一身上の都合”はダメか』

退職届を会社に提出する際、退職理由を「上司からの嫌がらせ」「年収が減ったため」と書きづらいため「一身上の都合」と書くケースが多いと思います。

民法 627 条 1 項において、期間の定めのない雇用契約の場合、労働者はいつでも雇用の解約を申し入れすることができ、退職の申し入れから 2 週間経過すれば雇用は終了すると定めていますが、労働契約法 16 条により使用者は自由に解雇することができない為、民法は労働者のみを対象とした条文です。

つまり、期間の定めのない雇用契約の場合、いつでも、理由を問わず退職することができるため、退職理由を説明する必要はありません。

期間の定めのある契約であっても、契約期間が 1 年を超える契約の場合、労働基準法 137 条により、労働契約の開始から 1 年を経過した後はいつでも、理由を問わず退職することができ、退職理由を説明する必要はありません。

1 年以下の期間の定めがある雇用契約の場合、民法 628 条により、契約期間途中で労働者の一方的な意思表示による退職できるのは「やむを得ない理由」がある場合に限りされていますが、使用者に理由を説明しないと退職できないと定められているわけではありません。ただし、雇用契約が 1 年以下の期間の定めのある場合については、労働者の一方的な意思表示で退職をするには「やむを得ない事由」があることを主張・立証する必要がありますので、退職理由を説明するか、会社と合意の上で退職できるように話し合いをした方が良策です。

『正月川柳』



- お目出度う 言うたびお財布 冬景色
- 綺麗だね 景色褒めたら 妻が照れ
- 腹立ちを ぐっと我慢 3日間
- 雪化粧 妻の化粧は 厚化粧
- ジジババは 目が覚めたことを まず祝う
- 妻と俺 夫婦海峡 冬景色

『年収の壁』

年収の壁とは、その金額を超えると税金や社会保険料がかかる金額です。つまり税金や社会保険料がかからないように、年収を抑えようと意識される金額のボーダーラインです。

税制上の年収の壁

- 100 万円
- 103 万円
- 150 万円
- 201 万円

社会保険上の年収の壁

- 106 万円
- 130 万円

100 万円の壁…住民税

パートやアルバイトをして給与収入がある人は、一般的に年収が 100 万円を超えると住民税がかかります。

例：東京都品川区・年収 101 万円の場合

給与所得 46 万円－基礎控除 43 万円＝3 万円

所得割 3 万円×税率 10%＝3,000 円

均等割 特別区民税 3,500 ＋都民税 1,500＝5,000

住民税合計

所得割 3,000+均等割 5,000＝8,000 円
年収が 101 万円になると、住民税が年間 8,000 円かかるため、手取りは 100 万 2,000 円になります。

103 万の壁…所得税

100 万以下は住民税・所得税・社会保険料はかからず、扶養控除・配偶者控除の対象になります。

100 万を超えると住民税がかかります。

103 万を超えると住民税・所得税がかかります。

年収 103 万円－給与所得控除 55 万円－基礎控除 48 万円＝所得税 0

106 万の壁…社会保険料

社会保険の被扶養者から外れます。

2024 年 10 月から従業員 51 人以上の

事業所は社会保険加入対象となるため、社会保険に加入しなければなりません。

106 万円を超えて社会保険料がかかる人の条件は、

- 週の所定労働時間が 20 時間以上
- 賃金が月額 8.8 万円以上
- 雇用期間の見込みが 2 ヶ月以上
- 学生でない
- 事業所の従業員が 51 人以上

106 万の壁を越えているかどうかの判断の注意点は、以下の賃金は計算に含めません。

* 臨時に支払われる賃金(結婚手当など)

* 1 ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)

* 時間外労働、休日労働、深夜労働に対して支払われる賃金(割増賃金)

* 最低賃金に算入されない賃金(精皆勤手当、通勤手当、家族手当)

社会保険の加入義務が生じるのは、昇給や所定労働時間の増加など雇用条件の見直しがあり、所定内賃金が月額 8.8 万円を超えた場合です。社会保険に加入後に月額賃金が 8.8 万円未満となった際は、原則として雇用契約が見直されて月額賃金が 8.8 万円を下回ることが明らかになった場合まで被保険者資格を失いません。雇用契約などに変更がなくても実態を踏まえて被保険者資格は判断されます。

130 万の壁…社会保険の扶養に入れる年収

年収が 130 万円を超えると、社会保険の扶養から外れ、自分で社会保険に加入しなければなりません。

150 万の壁…所得税の配偶者控除

配偶者の所得が 150 万円を超えると配偶者特別控除は徐々に減ってきます。

201 万の壁…所得税の配偶者控除

配偶者の所得が 201 万円を超えると配偶者特別控除は受けられなくます。

『行政情報』

「確定申告変更点」

一般的な申告書類の変更部分

- ①「確定申告書第二表」親族欄の書き方の変更
- ②「青色申告決算書・収支内訳書」インボイス制度に対応した用紙に
- ③納税地の異動又は変更がある場合の手続きが原則不要に
- ④申告書用紙の送付が取りやめ、納付書の送付も見直し
- ⑤申告書の控えの受付印は廃止に

「労働安全衛生関係の手続き、電子申請が義務化」

2025年1月1日より電子申請が原則義務化（e-Govアカウント、G ビスID取得）

- 労働者死傷病報告
- 総括安全衛生管理者・安全管理者・衛生管理者・産業医の選任報告
- 定期健康診断結果報告
- 心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告
- 有害な業務にかかるしか健康診断結果報告
- 有機溶剤等健康診断結果報告
- じん肺健康管理自死状況報告
- 義務以外にも
 - 足場・局所排気装置等の設置・移転・変更
 - 特定化学物質など各種特殊健康診断結果報告
 - 特定元方事業者の事業家医師報告



■スマートフォンからの電子申請も可能です

入力支援サービスを活用した電子申請はこちらから▶

厚生労働省ホームページにリンクします

(当面の間、電子申請が困難の場合は書面による報告も可能)



「国民健康保険料の上限額引き上げ」

2025年度の国民健康保険料の年間上限額を2025年度から89万円から92万円に引き上げ

『東海支部研修会』

- 2月22日（土） 日本特殊陶業市民会館 特別会議室 13時30分より
演題 「外国人の雇用について」 講師 早川 晃氏
- 3月22日（土） 日本特殊陶業市民会館 第2会議室 13時30分より
演題 「解雇について考える」 講師 宮川安江氏

「私の独り言」

兵庫県知事の斎藤元彦氏が、パワハラ疑惑、おねだりコーヒーメーカー、阪神優勝パレードチケットのキックバックなどの問題で、県議会から全会一致で不信任を決議され失職し、公益通報の窓口、百条委員会、第三者委員会の結論が出ていない中、11月17日の知事選挙で再選された。今後の県議会の進め方が注目です。今度は、県議会議員の進退が問うべきだ。自殺された元西播磨県民局長の公用パソコンからとんでもない個人情報が見られ、マスコミと行政の癒着、天下りの慣習などが問題視され、真実の解明が楽しみです。