

一般財団法人日本経営教育センター所属		通巻584号
 経営労務 コンサルタント		令和8年4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 電話 0587-55-3421

『子ども・子育て支援金徴収』

☆子ども・子育て支援金とは

国の「子ども未来戦略『加速化プラン』」で定められた子育て支援の拡充にかかる費用に充てるため、「子ども・子育て支援法の一部を改正する法律」により創設されるものです。

高齢者を含む全ての世代の人が、公的医療保険の保険料と併せて徴収され、会社員は令和8年4月から徴収が始まります。

☆どのような支援に活用されるのか

令和7年4月から雇用保険の「出生後休業支援給付」「育児時短就業給付」は、子ども・育児支援金を活用した子育て支援金として、すでに実施されています。また、育児手当の拡充や親の就労の有無にかかわらず保育園に通いやすくする「子ども誰でも通園制度」の給付などにも活用されます。

☆負担額はどれくらい

子ども家庭庁が12月26日に公表した年収別推計によれば、協会けんぽ・組合健保の被保険者一人当たりの月額負担は次のように示されています。ただし、社会保障の歳出改革等を行うことで、支援金による負担は相殺されるため、支援金導入に伴う実質的な負担は生じないとされています。

- ・200万円：192円 ・400万円：384円 ・600万円：575円 ・800万円：67円
- ・1,000万円：959円

☆給与計算への影響は

上記の通り、会社員は令和8年4月分の保険料から徴収が始まりますので、あらかじめ従業員に周知しておくことが大切です。

なお、育児期間中は健康保険料や厚生年金保険料と同様に、支援金も免除されます。

『自転車にも青切符』

令和8年4月から、自転車の交通違反に「交通反則制度」（青切符）が導入されます。これまでは自転車の交通違反が検挙されると、「赤切符（飲酒運転など特に悪質性・危険性の高いものに適用）」等を用いた刑事手続きによる処理が行われていましたが、青切符の導入により、手続き的な負担を軽減すると共に、違反者に前科が付くことをなくしつつ、実効性のある責任追及が可能となるものとされています。

- 信号無視（反則金6,000円）、一時停止（同5,000円）、携帯電話使用（同12,000円）
 - ブレーキ不良（同5,000円）
- （高藻経営労務ニュースより）



『静かな退職（最低限労働）』

高藻啓充

静かな退職とは、会社を辞めるのではなく、与えられた業務の範囲だけを最低限淡々とこなすスタンスです。残業や過剰な責任を避け、生活や健康を優先する点が特徴です。仕事を人生の中心にしない選択とも言えます。

静かな退職が起こる背景（職場と個人の価値観）

静かな退職と聞くと、仕事に熱意を持っている人からすると、「やる気が無い」と感じる方がいます。だが、静かな退職には、価値観の変化や健康の問題が隠れていることが多いのです。

1. 静かな退職を選ぶ理由と心理的要因

静かな退職を選ぶ理由や要因には、「深刻な疲れ」や「過去の無理な働き方への反省」が背後に隠れていることが多いのです。例えば、あまりにも過度の疲労やストレスがあり、回復のペースが追いつかないと、新しいチャレンジや責任を避けるようになってしまう人が多いのです。また、過去に働き過ぎで心身のバランスを崩した経験がある人は、「またあんな状態になりたくない」という危機感から、静かな退職になるケースもあります。

このように、静かな退職は、「怠けている」や「やる気が無い」というより、「身を守るための手段」になっていることがあります。特に、これまでハイパフォーマンスを発揮していた人が突然そうした兆候を見せたときは要注意です。メンタルや健康上の不調が隠れている可能性があります。燃え尽きや価値観の変化が背景に隠れているのです。

2. 静かな退職が組織にもたらすデメリット

静かな退職が組織にもたらすデメリットには、生産性の低下や、チーム士気の低下のといった影響があります。さらに、人材育成などに消極的な人が増え、後進が育ちにくいと言うこともあります。また、見えない離職予備軍として人手不足のリスクを抱える点も問題です。

3. 本人にとってのメリット・デメリット

大きなメリットは、心身の安定であり、私生活の充実という点でメリットを感じるという人が多いようです。

一方デメリットは、成長機会の喪失や、年収や評価が上がりにくいことなどがあります。また、会社が倒産した際やリストラになってしまった際、新しい仕事を探しにくくなるなど、長期的なキャリア形成への影響も見逃せません。

静かな退職をどう受け止めるか（評価が分かれる理由）

静かな退職はメリットを感じる人もいるため、賛否両論あるというのが現状です。働き方に対する考えは人それぞれと言うことは、おさえておきたいポイントです。

管理職・リーダーが知っておくべき静かな退職の兆候と対応策

静かな退職の兆候がある部下に、根性論で「やる気を出せ」と叱咤するのは逆効果になることがあります。

1. 静かな退職の兆候とは、放置リスクを見逃さない

発言が減る、追加業務を避ける、遅刻や欠勤が増えるといった変化は、注目したサ

インです。特にハイパフォーマンスの変化は見逃せません。例えば、「仕事の幅を広げようとしなくなる」場合は要注意です。また、疲労やストレスが限界に近づいた人は、身を守ろうとして、新しい案件や挑戦を避けるようなケースが多いのです。

また、介護や育児、家庭の問題などで疲れに追い打ちがかかっていることも挙げられます。背景を理解せずに「あなたらしくない。もっと頑張れ」と求めてしまうと、本人を追い詰める結果になってしまうという点は、注意したいポイントです。

特に部下や後輩がいる方は、静かな退職が「怠け」でなく、限界に達したシグナルという可能性も考慮しておきたいところです。

2. 中堅社員の離職要因

中堅社員の退職問題は、評価制度の不透明さやキャリアの停滞感が大きな要因となっています。中堅以降の社員に研修を実施している企業は全体の約 22 %に過ぎず、多くの社員が成長の機会を失っています。

企業は社員との質の高いコミュニケーションを通じて、早期に不満を察知し、個人個人のキャリアビジョンに寄り添った成長支援を行うことが、人材流失を防ぐ本質的な対策です。

「静かな退職」は、働く人が自分を守る手段です。働き方やライフスタイルに対する価値観は様々です。責め立てるのではなく、背景を理解し、健全なマネジメントへとつなげる姿勢が重要です。私たち一人ひとりにとっても、自分の働き方や生き方を見直すヒントにもなるのです。

「静かな退職」のような状態に陥った部下には、まず「変化の理由」を確かめることが必要です。

例えば、以前は積極的に働いていたのに今は最低限しかやらない。この変化は必ず背景があります。改善案が受け入れられず失望したのか、生活面の事情なのか、理由は人それぞれです。1on1 や目標設定の場

を活用して「最近、以前のような積極的な動きが少ないように見えるけど、どうした？」と率直に尋ね、きちんと会話することが第1です。

その上で、具体的に本人への関わり方や仕事のアサイン（仕事や役職を割り当てる・任せる）を調整することが必要になります。その際には本人がどのようなタイプなのかを把握しておく必要があります。

1つは「未来思考型」の人の場合、将来の夢やキャリア目標に結びつけて仕事をアサインすれば、再び意欲を取り戻す可能性があります。例えば「独立したい」と言う夢があるなら、組織運営や人材育成、予算管理といった経験が役立つと伝え、挑戦の機会を与えます。そこで「この仕事面白い」と感じられれば、再び熱量を注ぐようになるでしょう。

もう1つは「現在重視型」の人の場合です。生活やプライベートを大事にしているタイプです。この場合は「人生で何が大事にしているか」を理解することが重要です。例えば「人と競うのが好き」「成長を実感できることが嬉しい」といった価値観を把握できれば、仕事も同じ感覚を味わえる環境を作ることが可能です。成長を定量的に確認できる仕組みや、成果が可視化される業務にアサインするだけで、再びモチベーションが戻る場合があります。

大切なのは、「仕事に熱中すべき」と一方的に押しつけないことです。生活重視の考え方も尊重した上で、本人がやりがいを感じられる接点を探ることです。上司やチームがその人の価値観を理解していれば、周囲の見方も変わり、職場での居心地も良くなります。プライベートでの熱中の背景をうまく仕事に翻訳してあげられれば、「静かな退職」状態から抜け出すきっかけを作るかもしれません。



『人手不足 A I 投資で構造改革』

厚生労働省によれば 2024 年 10 月末時点の外国人労働者数は 230 万 2587 人で、過去最多を更新した。少子高齢化に伴い日本の勤労世代は減少しており、外国人に頼らなければ回らない業種が増えているためだ。一方、経済産業省は AI の普及で人手不足は起きないと推計しており、企業はデジタル投資も迫られそうだ。

外国人労働者の増加は、政府が人材難に苦しむ産業界の要望を受け積極的に推進してきたことによるものだ。出入国在留管理庁によれば、在留外国人の前年比増加数は 22 年以降 30 万人を超えている。政府は特定技能制度について 24 年 4 月からの 5 年で 82 万人を受け入れる方針で、外国人労働者は更に増え続ける。だが、経産省がまとめた「2040 年の就業構造推進計」は AI やロボットの活用に加え、リスキングで労働の質が向上すれば 189 万人相当の人手はカバーできるとしている。人口減少に伴い労働力の供給量は減少するが、「大きな不足は生じない」との見立てである。

そもそも、人口減少で内需が縮小し社会全体の仕事量が減る。2 つの要素が相まって現在ほど働き手を必要としなくなると言うことだ。

むしろ懸念されるのは、職種や学歴のミスマッチだ。経産省は事務や販売などの従事者に約 300 万人の余剰が生じ、反対に AI やロボットの活用を担う人材は 300 万人ほど不足すると試算している。

学歴では理系の大学卒者、大学院卒者で 100 万人以上、生産工程の高校卒者などが 100 万人弱不足するのに対し、大学卒の文系人材は 30 万人の余剰が生じると見込んでいる。すなわち、技術革新によって「ホワイトカラー職種」が縮小し、

代わりに A I 技術者や A I による代替が難しい「現場仕事」に新たな労働ニーズが生まれると言うことだ。

これは仕事に対する人々の価値観を激変させる。社会にとって不可欠な現場仕事の賃金が上昇するためだ。ホワイトカラーを上回る賃金となれば社会ステータスも高まり、ポストが減る事務職などからの流入が増えていくだろう。そうなれば雇用の流動化が進む。

政府もこうした流れを見越し「骨太の方針」で、AI を使いこなし質の高いサービス提供や生産性を向上させる「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」の育成を打ち出した。

日本人の雇用の流動化が進めば、企業の外国人採用にも影響する。いまだ外国人を「安い労働力」として採用する企業がなくならないが、こうした発想は続かない。人件費の抑制に固執し、生産性の低さを温存する経営では自らの首を絞め、市場からの退場を余儀なくされるだろう。

今企業に求められるのは外国人材の受入一辺側になることなく雇用の流動化に備えることだ。それには商品の高付加価値化と生産性向上で、持続的な賃上げを実現していかなければならず、AI やロボットへの投資、そして人的投資の強化が急がれる。外国人労働者をめぐっては職場への定着の難しさが指摘されるなど不安定な要素が少なくない。もし仕事の多くが機械に置き換わり、日本人の参入も増えたならば受入数をコントロールできる。

人口減少と A I 技術の急速な進歩は企業に構造改革を追っている。時代の波に乗り遅れてはならない。(ほうじんより)

『入社3日目で退職』

厚生労働省の調査によると、大卒で新卒の3年以内離職率は約3割、企業にとっては、採用活動に多くのリソースを投じる中で早すぎる。その離職理由も、従来の「人間関係」や「仕事内容」では説明しきれないケースもあるようです。

その新入社員は、2025年卒として採用されたばかりで、面接時から誠実の印象が有り、内定後もメールのやりとりは丁寧で、期待の新人とされていました。初任給は27万円と、この規模の企業としては好待遇だったと言えます。

しかし、入社からわずか3日目で退職の申し出があった。その退職理由は、「満員電車で耐えられない」と言うものです。

本人によれば、「初日からラッシュ時間帯の通勤で体調が悪くなり、2日目には吐き気を覚え、3日目の朝にはホームで立ち尽くしてしまったとのこと。

毎朝これを繰り返すのは無理だと、心身とも限界を感じた」とのこと。

通勤時間の上位10によれば、1位「兵庫県」62分、2位「埼玉、神奈川、大阪」の60分…、10位「愛知県」52分でした。

大学時代をほぼオンライン授業で過ごしたZ世代にとって、朝の通勤ラッシュは未知の負荷で有り、想像以上のストレスとを感じるかもしれません。

また、入社そうそう退職を希望する新入社員が数多くいることが話題となっています。本人に代わって退職の手続きを請け負う「退職代行モームリ」は、速報として報告しています。それによると、4月1日以降の新卒者で退職代行を依頼してきた人数は5人(1日)、8人(2日)、20人(3日)13人(4日)、42人(7日)と推移。その理由は、■「社長が入社式の最中に新入社員と揉めて、皆の前で怒鳴ったことに加え、廊下に出して“なめてんのか”と説教(女性・事務関連)」。

■「入社前の研修があり、マナーやコミュニケーションなどの5時間ほどの研修で講師の方の脅しのような言葉・看護学生と社会人は違うとの言葉が有り自信をなくした(男性・医療関係)」。■「実際の業務を想定するだけで、すごく吐き気とうつのような状態となり、働ける状態にないため(男性・教育関連)」。■「思っていた接客業と違い、やりがいを感じる機会が無いと感じた(女性・飲食業)」。■「求人票に記載されていた入社時間と実際の出社時間が違った(男性・不動産業)」。■「求人票には基本給16万円＋各種手当と記載があったが、実際の基本給は最低賃金を下回っていた」。■「入社後に休日出勤の必要性があると説明を受けた。入社前はそのような説明は一切受けていない(女性・教育関連)」。■「入社前に聞いていた出勤日数、休日日数と入社後に受けた説明の内容が違った(女性・製造業)」。

これを見て、入社前の説明と入社後のギャップがあまりに大きければ、騙されたと思うのは当然のこと。給与の基本的な条件面で嘘が多ければ他にも信用できないと思われても仕方が無い。一方で、理由によっては「我慢が足りない」「判断が速すぎる」と感じる方もいるに違いない。

すぐに辞める若者について懸念されるのは、「辞め癖」のようなものについてしまわないかという点だ。自分に合った仕事に就きたいと考えるのは普通のこと、これから社会人になる若者なら余計にそうだろう。しかし、仕事というのは予め存在しているものだというのは勘違いで、「上司や会社に私の仕事を定義してください」など求めることは、事前に完全に定められるものではないと言うことを理解して欲しい。

『外国人移民増の真のエンジン “技人国ビザ” ルートの闇』

「日本の大学さえ卒業すれば、ビザは自動的にもらえる」「自分の子供を日本の大学に通わせた方がコストが高い」、そんな甘い囁きが中国 SNS や留学エージェントの間で飛び交っている。

昨今、メディアや政治家は「経営・管理ビザ」に騒いでいる。「経営・管理ビザ」とは、日本で起業する外国人向けの在留資格のこと。それが子供を日本の学校に通わせる為や、医療を受けさせるために「乱用・悪用」されているのではないかと話題になっている。確かにワイドショーなどで報じられた 40 室のビルに 100 社以上、中国系ペーパーカンパニーが登記された「人影無し」ビルの映像は強烈だった。

ただ、25 年 10 月 16 日施行の省令改正で「経営管理ビザ」の取得要件は更に厳格化した。資本金要件が 500 万円以上から 3,000 万円以上に引き上げられ、常勤職員 1 名以上の雇用が必須化。経営経験 3 年以上又は修士相当の学位、事業計画の専門家検証も義務化された。しかしその一方で、経営・管理ビザの約 10 倍の外国人が取得し、外国人移民増の真のエンジンとも言えるビザが放置されている。それが、冒頭で紹介した「日本の大学等を卒業し、又これと同等以上の教育を受けた外国人が、日本で行う技術・人文知識・国際業務に係る活動を行うための在留資格」略して「技人国ビザ」である。

技人国ビザは、14 年 4 月 1 日の出入国管理及び難民認定法改正により、「経営・管理ビザ」と同時期に創設された。なんと、技人国ビザ取得者はこの 5 年間

で 17 万人増。経営・管理ビザ（約 8,000 人）の約 20 倍となっている。日本の大学の「卒業証書工場」ぶりを如実に表している。前述したように経営管理ビザは、「資本金 3,000 万円・常勤 1 名雇用・3 年経験必須」とかなりハードルが高くなった。いや「面倒」と表現した方が近いかもしれない。今後は更に「日本がそう出るなら、技人国ビザの方が安心で確実」と中国の噂通り「上に政策あれば下に対策有り」を地で行くことになりそうだ。

「うちのような大学は、幸か不幸か、中国人から見放されていたのですが。又増えるかもしれませんね」と重い口を開くのは、巷では「Fラン大学」と言われている某大学の現役教授 A 氏だ。「ネパールやミャンマー、ベトナムの留学生は必死に働いて勉強しています。中国人留学生は、アルバイトをしないからわかりやすい。そしてほぼ全員が落第すれすれです。勉学に励まない度合いは、スポーツ特待生の日本人と変わりありません。そういう生徒は、日本語もぜんぜん上達しない。そうして、授業が分からない、ますます勉強しないという悪循環に陥ります。進級すら危ういとなると、両親が中国から飛んできて、方言丸出しの中国語で“この子に学がないのは私たちせいだ。なんとか日本の大学を卒業させてあげたい”と涙を流しながら学校に懇願するのです。なかにはお世辞にも、6 年間もいて 1,000 万円近い学費を払ってまで卒業する大学ではないのですが…」(A 教授)

彼らの卒業後の進路は、他の「Fラン大学」と似たり寄ったりだ。特別に、今年

度から公開HPから削除してしまった集計データをA氏が見せてくれた。

1 学年当たり約 100 人の外国人留学生のうち、およそ 50 人が中国人留学生だった。(卒業生の約 20 人・40 %が国内就職、約 20 人 40 %が帰国、約 10 人 20 %が国外就職)

「私の教え子で日本の中堅企業に正社員として就職できた中国人留学生は、」2 年間でたった 1 人です。中国本土は就職難で 7 割近くがニートというデータがあるわけですし、日本で無事に職を見つけて働いているかどうかも怪しい。国内就職組が約 40 %いることになっていますが、日本語すら危うい彼らを拾うのは在日中国人の会社ぐらい。うちは就職先企業を公開しないのではなくて 公開できないんです。」

技人国ビザは、専攻と業務の関連性が認められた上で、かつ正社員又は契約社員として採用されないと更新されません。ところが、「専攻と関連」は留学生課がサインする書類審査のみ。採用形態は会社側の証明書 1 枚。入管は大学の質

や業務内容など見ていないんです。もとはいえば、中国人留学生のほぼ全員が、Fラン大学であることも知らず留学したニート予備軍です。最終学歴は大卒で在留資格は得られますが、在日中国人社長の会社を 1～2 年の間に退職し、職を転々としています。

加えて、本当の闇は永住ビザ取得までのルートにある。Fラン大学を卒業すれば得られる技人国ビザ自体は就労ビザで有り、在留期間に上限はあるものの、長期間に日本に定着できればよい。こうなると、経営管理ビザの 8,000 人など小粒に見えてこないか。聖域無き改革を目指すなら、技人国ビザ発行機関と化しているFラン大学こそ移民問題の本丸と言える。しかし、大学として受け入れられた時点で補助金を乱発し、制度上、移民増を歓迎してきたのは日本側なのである。手を替え品を替え、自ら墓を掘っているとは言えないか。

FRIDAY より

『世相川柳』

- AI の 使い方聴く AI に
- セルフレジ 母に店員 二人付く
- 電気代 あまりの高さに 暗くなる
- 押印の 省略通知に 印を押す
- 面食らう 米の高値に 麺くらう
- 久しぶり 笑顔は出るが 名前です
- 妻描く 老後プランに オレ不在
- 愛車より 使い慣れてる 公用車
- 定年に 3 歩進んで 2 歩下がる
- 下がらない 米の値段と 血糖値



『行政情報』

「労働保険の年度更新の電子申請約3割」

厚生労働省は昨年12月4日、労働保険の年度更新等の労働保険関連手続きに係る令和7年度上期の電子申請の利用率が約3割になったことを公表した。電子申請が義務化されている事業主（資本金1億円を超える法人）に対し、令和8年度から紙の申告書を送付しない運用と表明。

「安衛法に基づく健診に血清クレアチニン検査追加」

一般健診の検査項目に血清クレアチニン検査を追加。現在の検査項目である尿タンパク検査、血圧検査、血糖検査では把握できない肝臓機能低下リスクの把握が期待される。

「令和8年度の雇用保険保険料率0.1%引き下げ」

令和8年度の雇用保険料率を前年度(1.45%)から0.1%引き下げ1.35%に改正の見通し。失業等の保険料率を前年度の0.7%から0.6%に引き下げる。育児休業給付の保険料率は、前年度に引き続き0.4%に据え置く。雇用保険二事業の保険料率は0.35%を引き下げる財政状況になく、労働者負担は0.5%、事業主負担は0.85となる見通し。

「出産費用を保険給付として全国一律の現物給付に」

出産の給付体系について、現行の出産育児一時金に代えて、保険診療以外の分娩対応に要する費用を全国一律の水準現物給付とする方針。妊婦・胎児の状況や分娩の経過によっ臨床現場で必要となる対応は多様なため、基本単価を設定し、手厚い人員体制やハイリスク妊婦を積極的に受け入れる体制を整備している場合などを評価して加算する。妊婦には自己負担を求めず、10割の保険給付とするが、分娩取り扱い施設等において提供される分娩対応以外のサービスの費用は見える化を義務づけ、妊婦が選択できる環境を整備する。
(月刊社労士より)

『東海支部研修会』

5月16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 「古戦場について」 講師 武藤 誠氏

6月20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 「職長教育の入り口」 講師 親 正幸氏

『私の独り言』

1月の下旬、朝5時半は真黒で、足下も見えない。そんな時間に五条川の堤防をウォーキングしている。落ちないように真ん中を歩くことにしているが、突然「ぐにゃ」と足に違和感を感じた。その後異臭がしてきた。犬の糞を踏みつけた。草むらで刷り落としながら、愛犬の始末ぐらいできない人は犬を飼う資格がないと腹を立てなが帰宅した。未だ匂う。立腹しながら水道水で洗い流した。だが、運がついたと考え、1日良いことがあるかもしれないと思いながら立腹を収めた。(なにも変わらなかった)