

一般財団法人日本経営教育センター所属

通巻573号

令和7年5月17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



経営労務
コンサルタント

東海
支部報

『いつの間にか大增税されていた“ステルス増税”』

“働けど働けど暮らしは楽にならざりけり”手取りが増えない原因は「ステルス増税」。国民が気付かないように、広く薄く取るのがステルス増税の特徴です。

昨年6月から、住民税が1000円多く徴収されている。住民税に上乗せして、森林環境税が年に1000円徴収を始めた。目的は、「森林整備及びその促進」と環境対策として反対しづらい心理を利用している。

2013年から所得税に2.1%上乗せしている復興特別所得税、当初は2025年で終了するはずでしたが、2037年まで延長されました。その代わりに税率を1%引き下げられたため、政府は減税したと強調しているが、2027年から「防衛増税」として所得税率が1%引き上げられる。

さらに今年4月1日から贈与税が、結婚・子育て資金を一括贈与する場合、1000万円まで設けられていた非課税枠が廃止される。来年以降も2026年度からは「異次元の少子化対策」の財源として「独身税」が子育て支援金の徴収が始まる。「年間1万2000円が医療保険料に上乗せされる予定で、物価上昇で苦しむ家計にとって大きな負担です。しかも税金でも社会保険料でもない「支援金」という国民負担率の計算に含まない怪しいステルス増税の代名詞です。

近年ではガソリン税の減収が著しい。そのため走行距離に応じて課税する「ネオ自動車税」の導入も検討されている。また退職金控除の縮小も考えている。勤務年数に応じて退職金から控除した上で、その金額の50%が所得税課税対象になりますが計算式を変更する考えだ。税金の計算式の変更まで気を配る国民は少ないと考えているようだ。

『褒め殺しより褒め生かし』

「誉め手千人、悪口万人」と言われるように、世の中は自分を誉めてくれる人も多いが、中傷する人は更に多いものだ。「誉め倒しにあう」と言う教えもあるし「誉め殺し」などという物騒な、相手を非難する手段もあるが、「誉められて腹立つものなし」ともいうから、要は言葉は使えよう。大脳生理学的には、誉めると言うことは、有効な精神療法である。最近になって、人間のやる気を起こさせるために、ドーパミンという神経ホルモンが大きく関与していると考えられるようになった。このドーパミンは、脳幹部にあるA10神経から主として分泌されるが、A10神経繊維は大脳皮質、大脳辺縁系にも連絡していてこのホルモンの影響を受けて意欲とか想像力が生まれる。誉め殺しの活力を与えると言うことになる。子育てや夫婦和合に役立ちそうである。

『トヨタの人づくり』



トヨタ自動車には、15歳以上の企業内教育を行う「トヨタ工業学園」がある。

3年間の高等部があるほか専門部では18歳以上の学生がより専門性の高い技術を学ぶ。登場人物田中星次、1987年生まれ、愛知県豊橋市出身、豊橋工業高校を卒業して2005年に専門部に進んだ。

豊橋工業高校では首席で卒業した。「学園の専門部を選んだ理由は、兄が工業高校に行っていて、トヨタに就職したことと、自分もトヨタを希望したことと、トヨタに陸上部があったことです。僕は走ることが好きだったから豊橋工業高校に進んで、そこの陸上部に入りました」。

田中は短距離選手で、100メートル10秒4の選手です。「オリンピックに出るには10秒2を切らないと…」

トヨタには運動部がある。強化部という一流の選手が入る運動部と一般部という社員が入る運動部がある。

さて、専門部には電子と電機のスペシャリストを養成している。田中は電子機器の組み立てを学んでいた。

「電子はソフトの開発といったことまで含んでいます。今でしたらスマホアプリ開発もやっているのではないのでしょうか。電子科は開発が多く、電気科は現場の保全への配属が多いです。専門部の授業は実践的でした。自分は電子機械科でプログラム開発もやりましたし、基盤を作ったり機械加工もしました」。

1年間の授業を終えてから職場に入っていたと思いますが、基本的なところはだいたい分かりました。一から教えて貰うことがなかったから、専門部は現場で役立

つ教育をしていたと思います。また、指導員の先生方が職場から来られていたので、リアルなことを教わりました。ほんの少し前まで、世の中に出る直前の車を触っていたという話を聞くとわくわくしました。工業高校の先生からはそういった話を聞くことはできませんから。例えば自動車センサーの講座で、「最近のミリ波レーダーの性能はここまでになっている」と教わった。トヨタの現場における最先端技術の話が聞けるのは学園の授業だけです」。

田中は「学園にはいい思い出は沢山あります」と笑っていった。「僕は専門部の16期なんです。1年の期間から、先輩も後輩もいません。でも横の繋がりは卒業してからずいぶん経つけど今でもあります。寮生活をしたことがなかったから、不安はあったのですが、最後は本当に仲が良くなりました。高校で言うクラスの友達みたいな子と朝から晩まで一緒にご飯も食べて一緒にお風呂も入ってという生活をしたわけです。絆が生まれたというか、今でもそのメンバーとは一緒にお酒を飲みに行ったり、仕事の現場で会えば普通の社員の人とは少し違う関わり方で仕事ができたり、寮で共同生活をしていたというのはいい思い出です。確かに直接の先輩、後輩はいないのですが、職場に入って専門部卒ですというと、周りにいる専門部卒の人が面倒をみてくれたり、各職場でも学園の飲み会をしようとなったりします。大きなくくりの中で先輩、後輩の繋がりが有ります」。

田中の説明を聞いていると、トヨタの

生産現場には、面倒見と職場先輩の制度が確立している。そのせいもあり、出身校や地域別に人が集まり、派閥を作ることにはまずない。誰もが学閥、地方閥の話はしない。出身や国籍の違いも話題に上らない。面倒見、職場先輩の制度もさることながら、正真正銘のグローバル企業だからだ。

例えば、豊田市の本社や周囲にある工場の受付を訪ねると、行列しているのは世界各国からきたビジネスパーソンだ。

受付前では様々な言葉が飛び交っていて、国連の総会でも始まるのではないと思われるほどである。

名鉄豊田市周辺のホテルに泊まって、朝食会場に行くと、これまた世界からやってきた人たちが食事をしている。朝食ビュフエのおかず類は和食、洋食、だけではない。必ずエスニックメニューがある。豊田市にいと六本木や大手町よりもグローバルな気配を感じる。面倒見と職場先輩の制度、そしてグローバルな職場環境が学歴と出身の価値を低減させている。

面倒見とは田中の理解では「家族のような接し方をすること。愛情を持って人の面倒をみること」だ。その通りのことを果たして現実の世界でやることができるのか。だがトヨタでは全員とは言わないけど「家族のように愛情を持って接する」ことを実現している。それも、日本だけではなく、ケンタッキー工場など米国の一部の生産現場でも「面倒見」はちゃんと行われている。

職場先輩の制度も機能している。「チューター」など似たような名称で職場先輩のような制度を取り入れている会社もあるだろう。しかし、トヨタは徹底会社

だ。職場先輩という名前の人間が指名されるだけではない。職場先輩になったら、家族のように愛情を持って接しなくてはならない。田中は自分が職場先輩を持ったとき、自分が職場先輩をやった時、「新人の時は職場先輩が一人付きました。その先輩は会社で仕事の相談に乗ってくれました。それだけでなく、その人の自宅に招いて貰ったりもしました。そして、プライベートでも、たとえば、彼女に振られたりと言ったことがあれば必ず助けてくれました。助けてくれるといっても、『そうか、じゃあ俺が紹介しよう』ではありません。『田中、次に行くしかないな』といわれるくらいですけど、それでも折れた心が元に戻りました。

職場によりますが、基本的には男子には男子、女子には女子の職場先輩が付きます。

職場先輩は新人に対してのもので、20代後半の人間がやります。1対1が多いと思います。一人で二人の後輩の面倒をみるのは大変だと思う。私がやったときは後輩からのノートを見て、返事をして、食事に誘って話をしました」。

職場にもよるが、職場先輩になった人は定期的に面談の機会を持つ。食事に誘ったりもする。支払いは折半もあるけど、先輩が出すことの方が多い。そして技能系(工場勤務)の場合、職場先輩の期間は2年間だ(事技系、大卒でも制度はある)。技能系の高校卒で入社した新人は入った日からノートのやりとりが始まる。ノートは月報だ。月単位でやりとりがある。先輩は後輩が書いた内容を読んで、コメントを付けて返す。「今月は自動運転ソフトについて学び、開発をしました」などと書いてきたら、「では、問

題点を見つけて改善して下さい」などと書く。そして、1月に一回ぐらい、先輩は後輩を誘って食事をしたり、自宅に招いてたりする。田中の場合は入社後、職場先輩が3人いた。1人2年間だから、3人で6年間面倒をみて貰ったことになる。なお、ノートのやりとりは実質は1年半だ。2年目の最後にステップアップ研修が行われるので、その際にレポートを提出しなければならない。そして、トヨタは研修、教育が多い。2年目、7年目など、期間が違うが、必ず研修レポート提出がある。学ぶ方も大変だけど、中身をみて、確認して適格なアドバイスを送る研修役、職場先輩の負担も大きいのである。

人材の採用、教育研修では受ける側よりも実施する側に情熱がなくてはうまくいかない。トヨタの人づくりでは研修役、職場先輩が果たす力は大きい。

職場先輩がどこまで面倒見をするかと言うことでは個人差が大きいようだ。プライベートな話は避ける人もいれば、何でも相談に乗る人もいる。食事に誘う人もいれば、お茶だけを飲む程度に留める人もいる。個人間の距離を詰めることに対して「ハラスメントだ」と感じる人もいる世の中なので、職場先輩も気を遣うと思われる。

田中が入社してから長くなり、自分が職場先輩としての立場になったときにやったことはプライベートなど相談に乗ることだった。ただし、これは、「聞いてあげる」と言ったことに留めたという。

個人の問題に対しては過度に干渉することはできないと感じていたからだ。過度な干渉は避けるような時代環境になったこともある。職場先輩の人たち全員、

そのことを感じているだろう。

さて、田中は食事をするとしても2人で3000円程度の居酒屋に行った。割り勘でもなく、おごったのでもなく、やや多めに出した。また、引っ越しの際、いらなくなった家電製品は「欲しい」といってきた後輩にタダであげた。家電を貰った後輩は次の後輩に譲ったという。職場先輩の面倒見はこうしたところまで及んでいる。

職場先輩という制度は故郷を離れて一人で暮らしている若者のために、先輩が親に代わって面倒をみたところから始まっている。中学や高校を出たばかりの若者のために始まったもので、先輩が自主的に柔らかい態度で接することから発展し、制度になった。会社が強制するものではない。

田中は学園で教わった「親身に教える」態度が職場先輩になったときに役立つと言っている。

「最初は不思議に感じました。学園では非常に親身になって教えてくれる。一度、僕が“この部分が分からない”と言いますと、指導員が深刻な顔をして、“そうか、俺の説明が悪かったな、ではどういう所が分からないのか角度を変えて話してみる”とってくれました。こういった体験は自分が職場先輩になったときに重要でした。教えたことを相手が分からないというのは、教えている方が悪い。それがトヨタの考え方なんです。相手に伝わらないのは自分の責任だと」。

「僕が小さかった頃は学校で“わかりません”と言ったら、なんでお前は分からないんだと怒られましたけど、学園ではそういったことは一切ありませんでした。そうやって優しく教えてもらえ

たために今日の自分があると思います」。

この話は重要だ。会社だけでなく企業でも教育機関でも、人材教育会社でも先生や講師と呼ばれる人は「分からない」という反応に対しては一定の考え方がない。「どうして、分からないんだ」からスタートして「わからない方が悪い」といった考え方に帰結してしまう。それでは生徒は混乱するし、悲しくなる。生徒が言う。わからないとは「その説明の

仕方では今ひとつ理解できない」と言う意味だ。まるっきり理解できないわけではない。学園の指導員、全員ではないがトヨタの上司達は分からないという反応に対して、すぐに角度を変えて説明することができる。これがトヨタの人づくりを担う教える側の態度だ。この態度を定着させるには10年、20年の時間がかかるだろう。



『交通違反のトリコール切符の色』

フランス国旗の青・白・赤のトリコール（3色）カラーは、それぞれ「自由」「平等」「博愛」を表していますが、日本では交通違反をしたドライバーに警察官から交付される違反切符に赤、青、白が用意されています。

白切符

白切符の正式名称は「告知書」といい、反則金を納付する必要がない最も軽微な交通違反に交付されます。この場合は反則金は不要だが違反点数1点となります。

具体的には、シートベルト装着義務違反、チャイルドシート使用義務違反、乗車用ヘルメット着用義務違反など。

青切符

青切符の正式名称は「交通反則告知書」といい、違反者が多いため、反則金を納付すれば刑事訴追を逃れる交通反則通告制度という特例が設けられている。反則金を収めれば、裁判や刑事罰は科せられない。

具体的には、一般道で30km/h未満の速度超過（高速道路は40km/h未満）、信号無視、運転中の携帯電話、駐車違反など。

赤切符

赤切符の正式名称は「道路交通法違反事件処理のための共用書式」で、免許停止もしくは免許取り消しで、裁判を経て刑事罰が科せられ、前科が付くための犯罪である。

具体的には、無免許運転、酒酔い運転、酒気帯び運転、救護義務違反など。



『賃金デジタル払い』



厚生労働省は、2024年8月賃金デジタル払いを取り扱う事業者として初めてPayPay(株)を指定しました。賃金デジタル払いとは、企業が労働者の賃金をキャッシュレス決済サービスなどで提供する、資金移動業者の口座に支払うことをいいます。

労働基準法では、賃金は通貨で支払うことを原則とし、例外として、銀行などの金融機関、金融商品取引業者への払い込みで支払うことができますが、2023年4月に資金移動業者の口座への支払いが追加され、PayPay(株)が指定されました。

賃金デジタル払いの労働者側のメリットとしては、チャージする手間が省けることで、銀行口座振り込みは貯蓄用、賃金デジタル払いは日常の支払いと、使いすぎ防止に役立ちます。さらに、賃金の受け取りを柔軟に選べるようになり、例えば、日払いのアルバイトの賃金を迅速に受け取ることができます。更にクレジットカード経由でチャージできる場合はポイントが付与され、金銭的メリットも

存在します。しかし資金移動業者には金利がつかないという点も留意が必要です。企業が新たに賃金デジタル払いを導入する意義としては、資金移動業者の手数料が銀行よりも低くコスト削減につながります。仮にPayPay銀行の法人口座を開設し、賃金デジタル払いを行いますと給与振込手数料は無料となります。

しかし、賃金支払い方法が増えることで新たに必要となるシステム対応コストなどを勘案すると、企業全体のコスト削減はあまり大きくないという見方もあります。賃金デジタル払いについて、導入に前向きと回答した企業は3.9%にとどまり、業務の増加、制度やサービスに対する理解が十分でない、セキュリティ上のリスクを懸念などの割合が高い。こうした中、賃金デジタル払いが今後広く普及するには、ポイント付与や他の金融サービスとの連携など追加的な付加価値を打ち出し、労働者の満足度を如何に高めていくかが課題となります。

(月刊社労士抜粋)

『薬より養生』

最近の若者の中には健康食品や栄養剤をよく口にする人がいるようだ。肌が荒れるとビタミンC、便秘になると食物繊維と、製品化されたものに頼る傾向があるらしい。

もともと、仕事や学業のために、親元を離れて、一人で生活していると、バランスのとれた食生活が望めないのかもしれない。市販の栄養剤に頼りたくなる気持ちもわからないでもない。だが、製品化されたビタミン剤や健康食品ばかり頼っていると、栄養素が凝縮してはいつているから、摂取過多に陥り、過剰病をおこす恐れもある。

例えば食物繊維を取り過ぎると、他の栄養素のミネラルやビタミン類の、腸からの吸収が妨げられて、体に害を与える。ビタミンAでは頭痛、吐き気、嗜眠傾向。

またビタミンDでは腎障害や骨の異常が起こる。栄養素は食物として摂取するのがあくまでも原則である。

！あまり健康食品に頼っていると、かえってからだに害を与える！

『道路陥没事故は自賠責保険の対象外』

2025年1月28日埼玉県八潮市の道路が陥没し、トラックが転落した事故が発生しました。こうした事故に強制加入である自賠責保険は適用されません。

自賠責保険は「自動車の運行によって人の生命又は身体が害された場合における損害賠償を保障する制度」と定めています。事故は自動車事故であること、被害者自身の自賠責保険でなく、加害者の自賠責保険で補償する制度です。従って加害者となる車両の自賠責保険が被害者に保険金を支払うもので、道路陥没に落ちた事故は対象にはなりません。

自賠責保険・共済紛争処理機構は、類似の不支払い事案として、落下部を原因とする事故の場合、「前を走っている車両が荷物を落としたなど加害車両が特定できている場合は、その車両の加入する自賠責保険で保険金が支払われますが、誰が落としたか分からない落下物の場合は、保険金は支払われません」と言っています。

こうした加害者不明の事故について、同乗者がいた場合、運転者は同乗者に対して“加害者”という立場になりますので、自賠責保険の対象となります。

自賠責保険の補償制度を担当する国土交通省補償制度参事官室の担当者は「本件の道路陥没事故は自動車事故ではない」と言っていますが、道路管理者の過失により事故と思われるので、道路管理者において損害賠償がなされることと思われます。

一方で国土交通省は「政府補償事業」として、加害者の分からないひき逃げ事故や、自賠責保険に加入をしていない違法な車両が事故を起こしたケースで、被害者に保険料を払う制度が有ります。これは保険契約者全体で保険金を立て替え払いし、加害者に後日、全額請求する制度です。

『在宅勤務になった場合の通勤定期券の扱い』

近年働き方も多様化しており、フル入社から在宅勤務に切り替わったという方もおられると思います。そんな場合、購入した定期券の扱いはどうなるのでしょうか。

そもそも通勤手当は法的に支給義務があるものでなく、会社の就業規則によって定めるものです。定期券購入を指示せず出勤日数に応じて実費を支給する会社、〇日以上出勤する場合は定期券購入分、それ未満なら実費支給など様々です。

今回のような扱いについては、ケースバイケースですが、定期券の購入が会社指示や就業規則によるものなのか、自分の判断なのかは重要です。

例えば、月初め付けで定期券を更新し、10日から在宅勤務となった場合、20日分の定期券が無駄になったとしても、それは会社都合によるものであり、1ヶ月の定期券代相当を当月の交通費として貰うのは妥当と言えます。一方で、会社が就業規則に則って、通勤手当を定期代としてではなく、出勤日数に応じて実費で支給する場合は、20日分の定期代が無駄になったとしても自分に責任があると受け入れる必要があります。

『行政情報』

「令和7年度の雇用保険料変更」

令和7年度の雇用保険料を0.1%引き下げ

一般の事業	雇用保険料率	14.5/1000	事業主負担	9/1000	労働者負担	5.5/1000
農林水産事業	〃	16.5/1000	〃	10/1000	〃	6.5/1000
建設の事業	〃	17.5/1000	〃	11/1000	〃	6.5/1000

「出生後休業支援給付金」創設

共働き・共育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）、14日以上の子育て休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて「出産後休業支援給付金」を最大28日間支給します。

「SNS等を通じて求人する場合の注意点」

昨今、インターネット等で犯罪実行者の募集が行われる事案が見受けられます。SNS等を通じて労働者を募集する場合は以下の6情報を提供しないと法令違反となります。①氏名（名称）、②住所、③連絡先、④業務内容、⑤就業場所、⑥賃金

「“育児時短就業給付金”創設」

2025年4月から、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します。

- 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ヶ月あること。

『東海支部研修会』

6月21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 「働き方改革；現状と課題」 講師 梅田静可氏

7月19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 「未定」 講師 岩田弘美氏

「私の独り言」

朝のウォーキングは駅前のロータリーを通り高架下を通り抜けるコースです。習慣となっておりますが高架下へ来るといつも「おなら」が出ます。歩調に合わせてブツ！ブツ！ブツ！3回ほどリズム良く出ます。高架下のため、反響して素晴らしいシンフォニーを奏でます。「おなら」は腸内で発酵したメタンガスが外に出る時に肛門の振動によって音が出ます。メタンガスは植物が吸収し酸素を出すため地球環境に良い影響を及ぼし、健康にも非常に良いとされているため、大いに「おなら」をしましょ。 “できれば外で 