

## 高崎だるま



皆さんは、勝負事や願い事の際に「だるま」に目を入れた経験はありますか？最近では選挙等でよくみかけましたね。

私が学生時代を過ごした群馬県高崎市は、生産量日本一を誇る、まさに「だるまの聖地」です。高崎だるま最大の特徴は、その力強い表情にあります。「眉は鶴、鼻から口ヒゲは亀」を表しており、二つの縁起の良い動物が顔に描かれています。そのため「福だるま」とも呼ばれ親しまれています。願いが成就したら「目入れ」をするのも醍醐味ですね。

機会がありましたら、ぜひ手に取ってみてください。 (岡田)

## 障害者雇用納付金 対象拡大の動きと企業の対応

障害者の法定雇用率を下回った企業に課される納付金(不足する人数に応じて1人当たり月5万円)の対象について、現在は免除されている常用労働者数100人以下の中小企業にも拡大すべき、との意見が盛り込まれた報告書が、2月6日に公表されました。早ければ令和9年の通常国会での障害者雇用促進法等の改正を目指す報道されています。

上記報告書には、100人以下の企業への納付金対象拡大に肯定的な意見があった一方で、「障害者雇用相談援助事業等を通じた十分な支援等により、中小企業における障害者雇用の進展を確認した後に、改めて検討すべき」との意見があったことも示されました。

障害者雇用相談援助事業では、労働局の認定事業者から、障害者の一連の雇用管理に関する相談援助を無料で受けることができます(原則1年を限度)。

雇用継続に関しては、地域障害者職業センターの「職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援」といった公的支援もあります。

新たに障害者雇用に取り組む企業では、こうした支援を活用しながら具体的な雇用を検討するとよいでしょう。

【今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_70028.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_70028.html)

## 事業の譲渡を行う際に会社等が守るべきルールが変わりました！

金融機関による事業性融資への取組みを促す施策の1つとして、企業価値担保権の創設等を内容とする「事業性融資の推進等に関する法律」が令和6年6月に成立、令和8年5月25日に施行されます。これを受け、この企業価値担保権の活用がなされた場合も必要な労働者保護が図られるよう、「事業譲渡又は合併を行うに当たって会社等が留意すべき事項に関する指針」の改正が行われました。

### ◆企業価値担保権とは

不動産担保や経営者保証に過度に依存しない、事業の将来性に基づく融資を後押しする制度であり、**事業全体の価値が担保価値**となります(技術力や今後の事業展開の可能性を評価)。原則として、担保となっている事業を売却するときは「事業譲渡」の方法が用いられます。他の担保制度と比べて手厚い労働者保護が図られる点が特徴です。

### ◆指針の改正ポイント

- ① 企業価値担保権の設定時:会社は、労働組合等に対して経営課題等に関する意見交換や情報提供に取り組むことが望ましいとされています。
- ② 企業価値担保権の実行時:管財人は、労働組合等に対し、労働者の権利(賃金債権、団体交渉権等)の行使に必要な情報の提供に努めることや、事業譲渡による雇用や労働条件の影響について話し合うこととされています。
- ③ 事業譲渡の実行時:労働債権(賃金・退職金)について、優先的に支払うこととされています。労働契約の承継については、個々の労働者から承諾を得ることが必要です。

【厚生労働省HP「事業譲渡又は合併を行うに当たって会社等が留意すべき事項に関する指針」の一部改正について】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouseisaku/saihen/68297\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouseisaku/saihen/68297_00001.html)

【リーフレット(事業主、管財人等 関係者の皆さまへ)】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12600000/001634911.pdf>

【リーフレット(働く方々へ)】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12600000/001634915.pdf>

## 厚生労働省が「フリーランスに対するハラスメント対策の研修動画」を公表

近年、フリーランスという働き方が普及した一方、発注事業者との間での「報酬の不払い」や「ハラスメント」といったトラブルの増加が問題視されるようになりました。令和6年11月に施行された「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」(フリーランス・事業者間取引適正化法等)は、フリーランスとの業務委託取引について、「取引の適正化」と「就業環境の整備」の2つの観点から、発注事業者が守るべき義務と禁止行為を定めています。

### ◆厚生労働省が社内研修用の動画を公表

発注事業者にはフリーランスに対するハラスメント対策の体制整備も義務付けられており、厚生労働省では「発注事業者向け」「ハラスメント相談窓口対応者向け」等研修動画を公表しています。

【フリーランスに対するハラスメント対策の研修動画ができました！】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/zaitaku/freelance\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/freelance_00007.html)

### 『「なぜ」と聞かない質問術』 中田 豊一 (著)

部下の育成や1on1などでも、なかなか思った通りにうまくいかないと感じるマネージャーも多いと思います。その原因の1つが会話の仕方にあるのかもしれませんが。本書では、悪い質問は相手の「思い込み」を引き出すことが書かれています。例として「なぜ？」と聞くことは解釈のズレを生み、コミュニケーションギャップを生じる。これは私自身も反省しました。うまくいかないことや課題がある場合、「なぜ？」と聞いて深掘りすることはやりがちな質問です。この「なぜ？」を「いつ」に変換して会話をすることで思い込みから事実へ絞った会話になると書かれています。会話のクセはなかなか抜けないと思いますが、私も「いつ？」と聞くようにしたいと思います。

