



# MOVE ON

## サクッと読めてチヨットためになるTipsシェアペーパー

ようやく秋の訪れを感じるようになりましたね。みなさまは秋といえば真っ先に何が思い浮かぶでしょうか？スポーツ、読書、食欲…いろいろ思い浮かびますが、筆者はマクドナルドの月見バーガーです(笑)マクドナルドの月見バーガーのCMを観ると、今年も秋が来たな〜と、秋を感ずます。同様にケンタッキーのCMでクリスマスの到来を感じます。マックとケンタの日本の日常に入り込む戦略はすごいですね。MOVEONも皆様の日常に入り込めるよう頑張ります！☺ 打倒月見バーガー！

### 中間管理職は受難の時代が到来！？

## 定時になったら迷わず帰る 残業キャンセル界限

最近SNSのトレンドワードにもなった「残業キャンセル界限」という言葉をご存じでしょうか。「残業キャンセル界限」とは、仕事が残っていても「定時になったら迷わず帰る」というスタイルの人々を表現したSNS発の言葉です。今回は、残業キャンセル界限の人々についてどうマネジメントをしていくべきかを考えます。

#### ◆ 残業キャンセル界限が起こってきた背景

残業キャンセル界限の人々が増加してきた大きな要因として価値観の変化が挙げられます。長時間労働に対する世間の目は厳しくなり、「残業＝悪」という価値観が広がりました。また、職場とプライベートのどちらか一方を優先するのではなく、どちらも大切にする両立実現主義の価値観が主流となりました。これは良いことですが、一部（特に若い世代）で行きすぎてしまった結果誕生したのが「残業キャンセル界限」といえます。

#### ◆ 本来の脱・長時間労働のあり方

本来の脱・長時間労働、働き方改革のあり方は、生産性を上げ、所定労働時間（会社が定めた原則の労働時間）で仕事を終わらせて成果も出すという趣旨です。残業キャンセル界限に欠けているものは、成果を出そう、目標を達成しようという意欲や責任といえます。

#### ◆ 残業キャンセル界限の末路

就業規則に時間外労働を命じる規定があり、その時間外労働命令が妥当なものであれば、労働者は時間外労働の指示に従わなければならない、正当な理由なくこれを拒否することは業務命令違反に当たります。正当な理由なく勝手に振る舞いが続くようなら懲戒処分を検討しなければなりません。また、成果が出ず、目標達成意欲も低く、自分のペースで仕事をし、定時になったら帰る…このようなスタイルでは、長期的なスキル向上や生産性の高い仕事ができなくなる恐れがあり、残業キャンセル界限の本人にもマイナスです。

#### ◆ 残業キャンセル界限へのマネジメント＆会社がやっておくべき備え

##### ① 残業キャンセル界限への対応

本人の意識改善を促します。残業キャンセル界限のスタイルではスキル向上や質の高い仕事ができなくなる恐れがあること、ご本人の成長に繋がらないことを説明します。また必要な残業は悪ではないという教育も行います。部下に求める成果を数字や言葉などで明確に伝え、時間内で成果が出せる手法を部下と共に考えていきますが、その過程で必要であれば業務命令として残業を命じましょう。

##### ② 会社として残業キャンセル界限に備える

残業（時間外労働）をさせる場合は、割増賃金を支払うことはもちろん、36協定の締結・届出、就業規則等へ業務命令として残業を行わせることがある旨を記載しておきます。残業命令に実効性を持たせるために正当な理由なく残業指示に従わなかった場合に懲戒処分できる規定にしておくことも大切です。

時代の流れにあわせてこれからも新たな「〇〇界限」が発生します。上司にとっては頭の痛い問題ですが、マネジメント手法を変えて対応していきましょう。



## 今年は就労調整しなくてもOK?! 年末調整から各種壁が変わります

これまで所得税が課税されない給与収入の上限は103万円とされており、「103万円の壁」として広く認識され、パートタイマーが所得税の課税を避けるために“働き控え”を行うという社会問題にもなっていました。今年の年末調整から「103万円の壁」を含め大幅な改正があります。去年と同じだから大丈夫！と思っていると申告漏れや適用漏れにつながる可能性があるため、今回は簡単に概要をお伝えします。

### ◆ 今年の年末調整から変更になる主な点 ※簡潔に書いているので詳細は必ず確認してくださいm(\_\_\_\_)m

|                 | どんな控除？                                                                                                                    | R7. 11. 30まで                                                                                                    | R7. 12. 1から                                                                                             |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 基礎控除            | <ul style="list-style-type: none"> <li>所得2500万円以下の全員に適用できる</li> <li>所得に応じて一定額を課税所得から差し引ける</li> </ul>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>合計所得2400万円以下で控除額<b>48万円</b></li> </ul>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>合計所得132万円以下で控除額<b>95万円</b></li> <li>合計所得132万円超で段階的に減少</li> </ul> |
| 給与所得控除          | <ul style="list-style-type: none"> <li>サラリーマン等の給与所得者が必要経費相当として控除できる</li> <li>金額は給与収入に応じて決まる</li> </ul>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>給与収入162万5000円以下で控除額<b>55万円</b></li> <li>給与収入162万5000円超で段階的に増加</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>給与収入190万円以下で控除額<b>65万円</b></li> <li>給与収入190万円超で段階的に増加</li> </ul> |
| 扶養親族控除<br>配偶者控除 | <ul style="list-style-type: none"> <li>生計を一にしている、所得が一定以下の配偶者、親族がいる場合に適用できる</li> </ul>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>扶養親族等の合計所得が<b>48万円以下(給与だと103万円以下)</b>で扶養にできる</li> </ul>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>扶養親族等の合計所得が<b>58万円以下(給与だと123万円以下)</b>で扶養にできる</li> </ul>          |
| ひとり親控除          | <ul style="list-style-type: none"> <li>現に婚姻していない人で、生計を一にしている、所得が一定以下の子がいる場合に適用できる</li> </ul>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>子の所得が<b>48万円以下</b>で適用できる</li> </ul>                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>子の所得が<b>58万円以下</b>で適用できる</li> </ul>                              |
| 特定親族特別控除        | <ul style="list-style-type: none"> <li>生計同一の19歳以上23歳未満の親族等で所得58万円超で控除対象扶養親族にならないとき、合計所得123万円以下であれば段階的に控除を受けられる</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>なし（今回新設）</li> </ul>                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>合計所得<b>85万円以下(給与だと150万円)</b>で控除額<b>63万円</b></li> </ul>           |

### ◆ 夫の年収800万円、妻パートで年収120万円、20歳の子アルバイトで年収150万円の場合 結局どうなるのか、イメージしてみたいと思います。

妻



令和6年まで：給与収入120万円－給与所得控除55万円＝給与所得65万円

➡所得48万円超のため配偶者控除は×

今 年 か ら：給与収入120万円－給与所得控除**65万円**＝給与所得**55万円**

➡所得58万円以下のため配偶者控除◎

150万の壁が  
160万の壁に！

なお、妻の給与収入**160万円**までは配偶者控除と同額の控除（38万円）が受けられます（配偶者特別控除といって、1円でも所得オーバーしたら全く控除が受けられないのは厳しいのではということで、所得58万円を超えたら段階的に控除額が減っていく制度があります。）

子



令和6年まで：給与収入150万円－給与所得控除55万円＝給与所得95万円

➡所得48万円超のため扶養親族控除は×

今 年 か ら：給与収入150万円－給与所得控除**65万円**＝給与所得**85万円**

➡所得58万円超のため扶養親族控除は×

103万の壁が  
150万の壁に！

ただし、給与収入**150万円**までは所得58万円以下の人と同額の控除（63万円）が受けられます（大学生くらいの家族についても、1円でも所得オーバーしたら全く控除が受けられないのは厳しいのではということで、所得58万円を超えたら段階的に控除額が減っていく制度ができました。）

### ◆ 会社の対応

去年と同じだから・・・と油断していると申告漏れ、適用漏れをしてしまう可能性があります。社員に年末調整のお知らせをする際、「配偶者や大学生くらいのご家族で、所得オーバーで扶養にできていない家族はいませんか？今年から控除の要件が変更になっています」とお知らせしてください。変更点も多く煩雑ですので、税務署、税理士さんに確認しながら年末調整してください。

## 組織の成功は人間関係が9割！ 強い組織をつくるレシピ

### ◆人間関係は耳を傾けることから

あなたが誰かの話に本気で耳を傾けたのはいつだったか覚えていますか？次に何を言おうかと考えたり、スマホを見たり、相手の話をさえぎって自分の考えを話始めたりせずに、本気で聴いたのはいつでしたか？自分の言葉に注意を向けてくれ、的を射た反応をしてくれて、本当にわかってもらえたとか誰かが本気であなたの話を聴いてくれたと最後に感じたのはいつだったのでしょうか？

実は、これが現代人が失っていきっているとされている「聴く」という非常に重要な力です。

グーグルは2012年、何が素晴らしいチームを作るのかを探るため、統計学者、組織心理学者などで「プロジェクト・アリストテレス」というチームを発足させ、社内180のチームの分析を行いました。チーム構成員の人柄、バックグラウンド、趣味、生活習慣などを細かく分析しましたがなかなか結論は出せませんでした。3年間データ収集を続け、団結力があり効果的に仕事を進めるチームについてようやくある程度の結論を得たのです。それは、**もっとも生産性のあるチームは、メンバーの発言量がだいたい同じくらいだということでした**。成功するチームではメンバーの話をお互いに本気で「聴きあって」いたのです。メンバーは交代で発言し、言葉にされていない考えや感情を理解するために、非言語の手がかりにも注意を払っていました。この姿勢からチームには思いやりが生まれ、心理的安全性も高く、良い人間関係が形成されていたのです。

耳を傾けることは話すことよりもずっと大切です。「人間関係を破綻させる最も多い原因は相手の話を聞かないこと」とされる研究結果もあります。私たちは聴くことでしか、関わり、理解し、つながりあい、共感し、成長できないのです。「聴く」ことは、仕事であれ、プライベートであれ、どのような状況においても人間関係がうまくいくための土台をなすものです。組織を成功へ導く人間関係は、「聴く」ことから始めましょう。



### ちょっとモヤっとQ&A

## 第22回 入社時に誓約書を提出しない社員の対応

「相談するまでではないけどちょっとモヤっとする」事例とその解説をご紹介します。

### 相談

先月中途入社したAさんですが、入社時に全員に提出してもらっている誓約書を提出してくれません。本人に聞くと「忘れていた、来週出す」と言うばかりで一向に提出がなく、モヤモヤしています。



### 会社ルール遵守の誓約は働く上での大前提、必ず提出してもらう！

入社時に誓約書を提出してもらえないと、安心して業務が任せられずモヤモヤしてしまいますね。

一般的に会社は社員に対し、服務規律の遵守や企業秩序の維持、秘密保持義務などの遵守を求めるために、入社時に誓約書にサインをしてもらいます。誓約書に記載する内容は、**服務規律の遵守、在職中・退職後の秘密保持義務、在職中・退職後の競業禁止義務、インターネット・SNS利用ルール、会社貸与の電子機器の使用ルール**、などがあり、これらの遵守は業務遂行のためには必要不可欠です。

ご相談のケースでは、誓約書の提出が入社条件になっていれば、提出しない求職者は不採用にします。入社後に誓約書を提出する前提で採用したものの提出しない場合は、**誓約書の重要性を説明し、業務命令として誓約書の提出を求めます**。それでも提出しない場合は**口頭での注意指導→書面→懲戒処分と段階的に対応**します。試用期間中であれば本採用拒否も視野に入れ対応します。

まとめ：誓約書なしでの就労は危険、誓約書の提出を入社の条件にするなどの対策を。



# 人事労務トピックス&4コマ漫画

健康保険

## 大学生くらいの家族の扶養認定が変わります！

令和7年度税制改正において19歳以上23歳未満の親族等を扶養する場合における特定扶養控除の要件の見直し等が行われました。これを受けて、健康保険の扶養認定を受ける方が19歳以上23歳未満である場合の年間収入要件が変わります。

### ◆ 変更の内容

| R7.9.30まで                                                                                            | R7.10.1から           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 年間収入 <b>130万円未満</b>                                                                                  | 年間収入 <b>150万円未満</b> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>同居の場合：収入が扶養者の収入の半分未満</li> <li>別居の場合：収入が扶養者からの仕送額未満</li> </ul> | (変更なし)              |

※年齢要件（19歳以上23歳未満）は、扶養認定日が属する年の12月31日時点の年齢で判定します

例）令和7年11月に19歳の誕生日を迎える場合（まだ18歳）

⇒12/31時点では19歳なので年間収入150万円未満が扶養認定の要件になる

### ◆ 会社の対応

#### ① 対象者がいないか確認する（今回のみ）

大学生くらいの家族を扶養に入れている社員がいないか、いる場合は扶養の必要性を確認します。

#### ② 翌年23歳になる被扶養者がいないか確認する（今後）

23歳になる年は年間収入130万円未満の要件に戻ります。130万円以上150万円未満の人は扶養から外れなければなりません。引き続き扶養でいられるかどうか確認します。



## From the EDITOR'S DESK

今年の年末調整から大幅に各種控除が変わります。各種の控除幅が拡大されていますので、社員さんには「今年から壁が上がっているからよく確認してください」とお知らせください。なお、所得税の壁が上がっても社保加入の壁はそのままです。大学生は150万までアルバイトOK！と思っていると、アルバイト先で社保加入になる可能性が高いのでご注意ください。

先日の三連休は埼玉県北部へ小旅行に行ってきました。レジャー施設のスタッフさん、タクシーの運転手さん、ホテルのスタッフさん、現地で出会う人がみなさんとても温かくて居心地がよく、素敵な時間を過ごすことができました。当事務所もみなさまにとって居心地の良いパートナーになれるよう、引き続き努力してまいります😊



記事に関するお問合せ、感想、ご相談などは下記までご連絡ください。

アイビー社会保険労務士事務所 Mail: sharoushi@ivy-sr.jp HP: <https://www.ivy-sr.jp>