ユウタとコハル

画：ゴハチ

振り向けば あそこにも ここにも「商売のヒント」

今月の商売のヒント：【残すもの、変えるもの】

孔子の「義を見てせざるは勇なきなり」という言葉を、一度は耳にしたことがあるでしょう。正しいと分かっていても踏み出せないとき、まさにこの言葉が胸に刺さります。やれＤＸだＡＩだと世間が騒ぐ中「うちは昔ながらのやり方で十分だ」と思われる方もきっと多いと思います。確かに長年、培った顧客との信頼関係は宝物です。しかし『三国志』の名君・劉備（りゅうび）を思い出してください。彼は伝統的な「仁義」を重んじながらも、時代の変化に合わせて天才軍師・諸葛孔明（しょかつこうめい）という新しい力を迎え入れました。諸葛孔明は劉備の右腕として数々の知恵を授けた人物です。劉備が志を掲げ、諸葛孔明が実現を目指した関係性といえるでしょう。そして、今の商売で諸葛孔明の役割を果たしてくれるのが「テクノロジー」かもしれません。ＡＩで顧客管理をすれば長年のデータがより確かなものになり、クラウドで営業情報を共有すればチームの連携が格段にスムーズになるでしょう。人間味を失うのではなく、むしろ「人」が本来の力を発揮できる環境を整えるためにテクノロジーを使う。大げさな変革でなくても、社員のスキルとデジタルツールの小さな組み合わせから案外、大きな改善が生まれるものです。変化を恐れず、しかし人を大切にする。良いものは残しながら新しい武器も使いこなす。これは「人徳の君主」と呼ばれた劉備のやり方であり、現代の商売にもいかしたい英知です。時の名将が現代に生きていたらスマホを使いこなしていたか――。本質を見抜く目があれば、時代を問わず新しいツールを味方につけるのではないかと想像します。

ナットク！気になっていた あの 言葉

今月の気になっていたあの言葉：【アテンション・エコノミー】

情報過多の社会で人々の関心や注目が経済的価値を持つという経済モデルを指す。ＳＮＳの閲覧数に応じた利益配分やユーザーに最適な広告・コンテンツを提示する仕組みが特徴的なビジネスモデル。同じ考えの人が集まり反対意見を排除するエコーチェンバー、世界観が偏るフィルターバブルなど負の側面も指摘されている。

トナリの本棚

【人生の経営戦略】

独立研究者、パブリックスピーカーとして有名な山口周の指南書。人生というプロジェクトを経営戦略で考えて解決する。折に触れて読み返したい一冊です。

IWANE OFFICE
岩根事務所 ｜ 有限会社熊本経営労務センター
〒862-0933 熊本県熊本市東区小峯3-2-30
TEL 096-365-8801　FAX 096-365-8802
URL https://iwaneoffice.co.jp/

メールマガジンも発行しています。
ご希望の方は、お気軽にご連絡ください！

ルトロク通信

R7_8月号

イーロン・マスク率いるスペースＸなどの技術革新により、一般の人でもロケットで宇宙の入り口へ向かう「日帰り宇宙旅行」や、宇宙基地ＩＳＳの滞在が夢ではなくなってきました。今は高額な旅行費用も、再利用技術の進化で劇的に安くなる見込みだとか。「ちょっと宇宙まで」そんな日が果たしてくるのでしょうか。

社労士がズバッ！ 職場のQ&A

今月のＱ＆Ａ：【年次有給休暇の半日単位付与について教えてください】

Q 時間給のパート従業員を雇用して雑貨店を経営しています。希望者には半日有給を認めており、その単位は昼休みまでの午前と、昼休みからの午後をそれぞれ半日として就業規則に定めています。午前の３時間、午後の４時間を勤務するパートから「私の半日は3.5時間では？」と尋ねられました。どうなのでしょうか。

A 年次有給休暇は原則１日単位で与えるものですが、労働者が希望すれば半日が認められるため就業規則に定めている貴社のやり方に間違いはありません。本件の労働者が有給取得した場合の賃金は、午前の半日有給の場合は３時間分、午後の場合は４時間分の時間給を計算して支給することになります。半日単位付与と混同しやすいのは時間単位付与です。労使協定を締結すれば有給休暇を１時間単位で与えることは可能ですが、細部でいくつかの違いがあります。例えば半日有給による消化日数は年間５日消化の義務の日数にカウントできますが、時間単位有給による消化日数はカウントできません。

もっともっと！助成金 有効活用

【早期再就職支援等助成金】
（ＵＩＪターンコース）

＜この助成金のポイント＞
東京圏からの移住者を雇い入れた事業主に対し、就職説明会の開催やパンフレットなど、その採用活動に要した経費の一部を助成するものです。

＜対象となる経費＞
1. 募集・採用パンフレット等の作成・印刷経費
2. 自社ホームページの作成・改修経費
3. 就職説明会・面接会・出張面接等の実施経費
4. 外部専門家によるコンサルティング費用

＜支給額＞（上限額は 100 万円）
上記の＜対象となる経費＞の合計額に、下記の助成率を乗じた額を支給します。
中小企業（２分の１）
中小企業以外（３分の１）
※対象労働者などの詳細については、当事務所に「助成金の件で」とお気軽にお尋ねください

主婦川柳@奥さまの細道

朝も夜も
コメ無しメニュー
今日も明日も
（パン、うどん、そば
ラーメン、パスタ、
ピザ、お好み焼き）

知って得する知恵袋

古米特有のにおいが気になるときは、米を金網のザルに入れ、網に米をこすりつけるようにして軽く研ぐと、表面の劣化した部分が一皮むけて鮮度のいい部分が出てきます。これで古米のにおいが減りツヤも戻ってきます。昔から「再精米」と呼ばれる方法です。

年金法改正による「在職老齢年金制度の見直し」と「厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的引上げ」について

6 月 13 日に「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律案」(「年金制度改革法」)が成立しました。基礎年金の給付水準の底上げや遺族年金の見直しなど、改正項目が多く影響も大きいことからも、関心の高さがうかがわれます。ここでは、企業に影響のある改正(被用者保険の適用拡大等、在職老齢年金制度の見直し、厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的引上げ)のうち、在職老齢年金制度の見直しと厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的引上げについて取り上げます。

◆在職老齢年金制度の見直し

一定の収入のある厚生年金受給権者が対象の在職老齢年金制度について、支給停止となる収入基準額が 50 万円(令和 6 年度価格)から 62 万円に引き上げられます。施行日は 2026 年 4 月 1 日の予定です。

そもそも、在職老齢年金制度とは、 現役レベルの収入がある者には、年金制度の支え手に回ってもらう観点から、賃金と老齢厚生年金の合計が基準を超える場合に、老齢厚生年金の支給を減らす仕組みです。高齢者の活躍を後押しし、できるだけ就業調整が発生しない、働き方に中立的な仕組みとすることを目的としています。

年金支給停止額(月額換算額)=(総報酬月額相当額+基本月額−基準額)×2 分の 1

この支給停止基準額は、平成 17 年度(48 万円)の制度開始から徐々に引き上げられてきており、今回の改正で、51 万円(平成 17 年度)から 62 万円(2026 年度)になります。

◆厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的引上げ

厚生年金保険等の標準報酬月額の上限について、負担能力に応じた負担を求め、将来の給付を充実する観点から、その上限額が標準報酬月額 65 万円(32 等級)から 75 万円に段階的に引き上げられます。また、最高等級の者が被保険者全体に占める割合に基づき改定できるルールが導入されます。

実施時期は、 68 万円(令和 9 年 9 月〜)、71 万円(令和 10 年 9 月〜)、 75 万円(令和 11 年 9 月〜)と 3 段階にわけて順次引き上げられます。

高所得者の実態と制度の不整合(現在の標準報酬月額の上限を超える賃金を受け取っている人は、実際の賃金に対する保険料の割合が低く、収入に応じた年金を受け取ることができない)を是正することが改正の背景の要因の 1 つです。改正により、新しい「標準報酬月額」に該当する方は、足下の保険料とともに将来の年金額が増加します。また、厚生年金制度の財政が改善することで、年金額の低い方も含めた厚生年金全体の給付水準も底上げされることが期待されます。

【厚生労働省「年金制度改正法が成立しました」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00017.html

精神障害の労災認定が過去最多、カスハラ原因は倍増
〜厚生労働省「令和 6 年度の過労死等の労災補償状況」より

厚生労働省は、令和 7 年 6 月 25 日、令和 6 年度の「過労死等の労災補償状況」の取りまとめを公表しました。令和 6 年度の過労死や仕事のストレスによる精神障害などを理由とした労災補償の請求件数は 4,810 件で、前年度から 212 件増え、過去最多となりました。実際に過労死等の労災認定された件数も、前年度より 196 件多い 1,304 件と過去最多となっています。

◆精神障害による労災認定件数は 6 年連続で過去最多

仕事上の強いストレスが原因でうつ病などの精神障害となり、労災認定された人は 1,055 人で、前年度に比べて 172 人増えました。このうち、自殺や自殺未遂は 88 人で、9 人増加しています。精神障害による労災と認定された人は 6 年連続で過去最多となり、初めて 1,000 人を超えました。

◆原因別の最多はパワハラ。カスハラはセクハラを上回り倍増

原因別では、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」が 224 件で最多、次いで「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」が 119 件、「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」(カスタマーハラスメント)が 108 件でした。カスハラは、令和 5 年度から新たに原因項目に追加され、7 か月分で 52 件でしたが、通年の今回はセクハラの 105 件を上回り、原因別で 3 番目の多さとなりました。

カスハラは、昨今、大きな社会問題となっています。2025 年 6 月に、改正労働施策総合推進法が成立し、企業にカスハラの防止対策が義務付けられました。この義務に違反した事業主は、報告徴求命令、助言、指導、勧告または公表の対象となります。労働者が 1 人でもいれば、事業主に該当すると考えられますので、まだ取り組み始めていない企業は、施行日までにカスハラ対策をすることが必要です。

【厚生労働省「令和 6 年度「過労死等の労災補償状況」を公表します」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59039.html

年金法改正による社会保険の加入対象の拡大

6 月 13 日に年金制度改正法が可決・成立し、社会保険(厚生年金保険・健康保険)の適用拡大が決定しました。今回の改正により、短時間労働者(パート・アルバイト)の社会保険加入対象の範囲がさらに拡大されることになります。これから行われる社会保険の加入拡大の具体的な内容をまとめておきます。

◆企業規模要件の縮小・撤廃

現在、社会保険加入の企業規模要件は、従業員数 51 人以上の企業に勤務している週の所定労働時間が 20 時間以上の短時間労働者ですが、2027(令和 9)年 10 月以降は、企業の規模を段階的に縮小し、2035(令和 17)年 10 月には完全撤廃となります。

◆賃金要件の撤廃

「年収 106 万円の壁」として意識されていた、月額 8.8 万円(年収 106 万円)の要件も撤廃となります。撤廃の時期は、改正法の公布から 3 年以内の政令で定める日とされていますが、全国の最低賃金が 1,016 円以上となることを見極めて判断されます(最低賃金 1,016 円以上の地域で週 20 時間以上働くと、年額換算で約 106 万円となります)。

◆個人事業所の適用対象拡大

現在、常時 6 人以上の従業員を使用している法定 17 業種(弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業など)の個人事業所が社会保険加入対象となっていますが、今回の改正では、法定 17 業種に限らず常時 5 人以上の従業員を使用する全業種の事業所を適用対象とするよう拡大されます。

ただし、2029(令和 11)年 10 月の施行時点で既に存在している事業所は当分の間、対象外となります。

◆支援策について

今回の改正により、社会保険の加入拡大の対象となる短時間労働者を支援するため、3 年間、特例的・時限的に保険料負担を軽減する措置が実施されます。

対象となるのは、従業員数 50 人以下の企業などで働き、企業規模要件の見直しなどにより新たに社会保険の加入対象となり、標準報酬月額が 12.6 万円以下の短時間労働者です。

また、正社員化や労働時間の延長や賃金アップに取り組むことによって支給されるキャリアアップ助成金も活用できます。

【厚生労働省「社会保険の加入対象の拡大について」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00021.html

「共育(トモイク)プロジェクト」の開始が発表されました

7 月 4 日、厚生労働省が、「イクメンプロジェクト」の後継事業として「共育(トモイク)プロジェクト」を開始すると発表しました。共育プロジェクトは、共働き・共育ての推進を目的とした労働環境作りに多くの企業が積極的に取り組めるよう、普及啓発活動等を中心に展開するとしています。

◆これまでの取組みとリニューアルの経緯

「イクメンプロジェクト」では、男性労働者が育児や育児休業の取得を積極的に行える社会に変えることを目的に掲げていました。累次の育児・介護休業法の改正も相まり、男性の育児休業取得率は過去最高の 30.1%(令和 5 年度)を記録し、プロジェクト開始当初の目的を一定程度果しました。

しかし、育児休業取得時間や家事関連時間にある男女間格差と、職場における男性の長時間労働が見直されていないことが課題に残り、男性の育児休業の取得促進活動は継続しつつ上記課題に取り組むため「共育プロジェクト」としてリニューアルするに至りました。

◆リニューアルの目的と方針

共育プロジェクトでは、「職場」や「家庭」における"ワンオペ"の実態を変えることで、共働き・共育てに取り組める社会を目標としています。

継続活動である男性の育児休業の取得促進に関して、これを男女の家事・育児分担見直しの具体的な「きっかけ」にすることを目的に追加しました。また、男性の家事・育児参画を阻害している長時間労働の是正を重視しており、雇用環境・職場風土の改善等の活動を企業に主軸に促していく方針を見せています。

男性労働者の本格的な家事・育児参画を推し進めることをより重視する内容として発表された「共育プロジェクト」は、7 月中旬にティザーサイトを公開する予定です。

【厚生労働省「社会保険の加入対象の拡大について」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59196.html

【厚生労働省「トモイクプロジェクト」】
https://tomoiku.mhlw.go.jp/