



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:【スフィア基準】

人道憲章と人道対応に関する国際的な最低基準の通称。災害や紛争の被災者に対する理想的な人道支援活動のために策定された。基本指針として「住居は1人あたり3.5平方メートル」「水は1人1日15リットル」「トイレは20人につき1つ」などがある。政府は避難所運営の指針にスフィア基準を反映させる方針としている。



【架空犯】

著作累計発行部数が1億部を突破した東野圭吾の新作ミステリー。複雑怪奇な人間模様を丁寧にひも解いていくので最後まで一気に読みたくなる一冊です。

振り向けばあそこにも「商売のヒント」

今月の商売のヒント:【商売を素晴らしくする方法】

「キング・オブ・ジャズ」とたたえられたルイ・アームストロング。通称「サッチモ」で親しまれていた彼の『What a Wonderful World (この素晴らしい世界)』は発売から50年以上経った今でも名曲として愛されていますが、SNSでこんなコメントを読みました。「もともといい曲だと思っていたけれど、サッチモが生きていた時代や彼の境遇を知った上でこの曲を聴いたら100倍感動して、世の中の見方が変わった」。黒人が公然と差別を受けていた時代に同胞である黒人社会からも「アンクル・トム」とやゆされていたサッチモが、66歳で心臓病を患ったときに作ったのが『What a Wonderful World』でした。歌詞をご存じない方はネット検索してみてください。背景を知ることによって「好き」が深まり、新しい視点でこの世界を見ることができる。これは素晴らしい経験だと思います。「これを知る者はこれを好む者に如(し)かず。これを好む者はこれを楽しむ者に如かず」。論語の有名な一節で「知識を持っているだけの人は、それを心から好きな人にはかなわない。そして、それを好きなだけの人も、それを心から楽しんでいる人にはかなわない」という意味です。つまり、何かを「知っている」だけではなく、それを「好き」になり「楽しむ」境地に達することで、より深く本質を理解し、生かせるようになるという教えです。学びや物事への取り組み方の重要な心構えですが、商売においても参考になる考え方だと痛感しました。良いこともそうでないことも区別なく、目の前のことをただひたすら楽しもうとすると、この世界も商売も素晴らしいものになるのでしょう。



ルトロク通信

R7.2月号

産経新聞社の『タリフジ』が1月31日を最後に休刊しました。1969年の創刊から56年の歴史に幕を下ろす理由はデジタル端末の普及、購読者の減少、原材料や輸送コストの上昇などだそうです。掃除に使った野菜を包んだり鍋敷きにしたりと生活の知恵でもある新聞紙。そのうち貴重品になるかもしれませんね。

社労士がズバリ! 職場のQ&A

今月のQ&A:【高額療養費の自己負担限度額について教えてください】

Q 母親の入院が長引き毎月の入院費の支払いが重く感じられます。入院時には勤務先に相談して限度額適用認定証を発行してもらい、病院に提出しました。しかし毎月、保険適用外を除いても20万円ほどの支払いが続いています。私の年収が約800万円のためかもしれませんが、なぜ限度額適用にならないのでしょうか。

A 高額な医療費がかかる場合、事前に申請して交付された「限度額適用認定証(限度額適用・標準負担額減額認定証)」を医療機関の窓口で提示すると、保険適用内の医療費の支払いを自己負担限度額までにすることができます。相談者の場合、この手続は正しく済まされていますが、自己負担限度額には保険適用外となる差額ベッド代などのほかに、入院時の食費負担は含まれません。請求書の明細欄に保険適用外とともに「保険(食事代)」などと記載されている金額はないでしょうか。「保険」と記載されていますがこれが入院時の食費負担であり、自己負担限度額の対象とはなりません。



もっともっと! 助成金有効活用

【両立支援等助成金】 (介護離職防止支援コース)

＜この助成金のポイント＞

介護支援プランを作成し、そのプランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、または介護のための柔軟な就労形態の制度(介護両立支援制度)の利用者が生じた中小企業事業主に対して助成をするものです。

＜支給額＞(1事業主1年度5人まで)

対象労働者が合計5日以上介護休業を取得した場合/30万円

対象労働者を職場に復帰させ、3カ月以上継続雇用した場合/30万円

対象労働者が合計20日以上、介護両立支援制度を利用した場合/30万円

※支給要件などの詳細については、当事務所に「助成金の件で」とお気軽にお問い合わせください

主婦川柳@奥さまの細道

電気代抑えるために
ネコを飼う
(あたたかいよでもエサ代がかかるのよね!)

知得する知恵袋
お米と一緒に水と蜂蜜を入れて、いつも炊飯するとおいしいご飯が炊けます。水で炊飯釜の水が冷やされると、お米の粒立ちがよくなりみずみずしくなります。蜂蜜の保水効果でご飯が冷めてもボンボンの食感になり、消化酵素でご飯の甘みがアップしますよ。



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://iwaneeoffice.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!



令和7年年金改正のゆくえ～社会保障審議会年金部会における議論の整理

◆5年に一度の年金財政検証

令和6年は、5年に一度の年金財政検証を行う年で、同年12月25日に社会保障審議会年金部会における報告書が公表されました。令和7年の年金制度改正は、主に下記課題への対応を大きな柱に議論されてきました。

・平均寿命・健康寿命の延伸や家族構成・ライフスタイルの多様化、女性・高齢者の就業拡大、今後見込まれる最低賃金の上昇・持続的な賃上げという社会経済の変化に対応する観点から取り組むべき課題

・年金制度が有する所得保障機能の強化の観点から取り組むべき課題

◆令和7年年金制度改正の具体的内容(目次)

1 被用者保険の適用拡大

2 いわゆる「年収の壁」と第3号被保険者制度

① いわゆる「106 万円」への制度的対応

② 第3号被保険者制度

3 在職老齢年金制度の見直し

4 標準報酬月額上限の見直し

5 基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了

6 高齢期より前の遺族厚生年金の見直し等

① 20代から50代の子のない配偶者の遺族厚生年金

② 20代から50代の子のある配偶者の遺族厚生年金

③ 遺族基礎年金(国民年金)

7 年金制度における子に係る加算等

8 その他の制度改正事項

9 今後検討すべき残された課題

① 基礎年金の拠出期間の延長(45 年化)

② 障害年金

国民年金の基礎年金制度が導入されてから40年、社会や経済の状況が大きく変化してきていることに伴い、今回の改正は、被用者保険の適用拡大や在職老齢年金制度の見直しといった従来からの検討項目に加え、遺族年金や基礎年金マクロ調整の早期終了など、大きな見直しとなっています。

今通常国会で審議され改正内容は固まりますが、これまでの年金制度改革の経緯なども押さえておくといよいでしょう。

【厚生労働省 社会保障審議会年金部会「社会保障審議会年金部会における議論の整理」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12501000/001364986.pdf>

東京都がカスハラ防止指針を公表しました

◆東京都のカスハラ防止指針

カスタマー・ハラスメント(以下、「カスハラ」という)の防止を目的に、昨年10月に東京都が全国で初の条例を公布したのは記憶に新しいところです。今般、この条例に基づき、カスハラ防止

のために必要な事項を定める「カスタマー・ハラスメントの防止に関する指針(ガイドライン)」が公表されました。東京都では遵守が求められますし、そのほかの地域においても参考となる内容です。指針では、①カスハラの前定義と禁止、②顧客等、事業者及び事業者の責務、③都の施策、④事業者の取組み等について詳しく解説しています。

◆自社での対応の参考に

条例では、カスハラの前定義を①顧客等から就業者に対し、②その業務に関して行われる著しい迷惑行為であって、③就業環境を害するものとしており、指針ではそれぞれの考え方を具体的に示しています。代表的な行為類型にも触れ、例えば「就業者への土下座の要求」や「就業者を拘束する行動」などの行為は刑法にも触れる可能性があるとして説明しています。

また、事業者求められる取組みとして、①カスハラ対策の基本方針・基本姿勢の明確化と周知、②カスハラを行ってはならない旨の方針の明確化と周知、③相談窓口の設置、④適切な相談対応の実施、⑤相談者のプライバシー保護に必要な措置を講じて就業者に周知、⑥相談を理由とした不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め周知、⑦現場での初期対応の方法や手順の作成、⑧内部手続(報告・相談、指示・助言)の方法や手順の作成、⑨事実関係の正確な確認と事案への対応、⑩就業者の安全の確保、⑪就業者の精神面及び身体面への配慮、⑫就業者への教育・研修等、⑬再発防止に向けた取組みを挙げて、それぞれ対応のポイントを示しています。

自社での対応を検討する際に参考となるでしょう。

【東京都「カスタマー・ハラスメントの防止に関する指針(ガイドライン)」】

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/plan/kasuharashishin/index.html>

高齢者の雇用状況 ～厚生労働省「令和6年 高齢者雇用状況等報告」より

◆65歳までの高齢者雇用確保措置の実施状況

厚生労働省は、従業員21人以上の企業237,052社からの報告に基づき、高齢者等の雇用の安定等に関する法律で義務付けられている「高齢者の雇用等に関する措置」について、令和6年6月1日時点での企業における実施状況等を取りまとめ、公表しています。

それによれば、65歳までの高齢者雇用確保措置について「継続雇用制度の導入」により実施している企業が67.4%[前年比1.8ポイント減少]、「定年の引上げ」により実施している企業は28.7%[同1.8ポイント増加]となっています。

◆70歳までの高齢者就業確保措置の実施状況と定年制の状況

また、70歳までの高齢者就業確保措置を実施済みの企業は31.9%[同2.2ポイント増加]となっており(中小企業では32.4%[同2.1ポイント増加]、大企業では25.5%[同2.7ポイ

ント増加])、65歳以上定年企業(定年制の廃止企業を含む)は32.6%[同1.8ポイント増加]となっています。

就業確保措置を実施済みの企業について措置内容別に見ると、定年制の廃止は3.9%[変動なし]、定年の引上げは2.4%[同0.1ポイント増加]、継続雇用制度の導入は25.6%[同2.1ポイント増加]、創業支援等措置の導入は0.1%[変動なし]となっています。

◆人手不足への対応

現在、多数の企業が人手不足を実感している中、人材確保は企業経営にとって死活問題となっています。高齢者の雇用、活用は、このような人材確保の面からも今後さらに重要テーマになっていくことでしょう。

【厚生労働省「令和6年「高齢者雇用状況等報告」の集計結果を公表します」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11703000/001357147.pdf>

外国人の雇用実態に関する初の調査結果から

◆外国人雇用実態調査とは

厚生労働省は、「令和5年外国人雇用実態調査」の結果を公表しました。この調査は、外国人労働者を雇用する事業所における外国人労働者の雇用形態、賃金等の雇用管理の状況および当該事業所の外国人労働者の状況、入職経路、前職に関する事項等について明らかにすることを目的として、初めて実施されました。

同調査は、雇用保険被保険者5人以上かつ外国人労働者を1人以上雇用している全国の事業所および当該事業所に雇用されている外国人常用労働者が対象で、抽出された9,450事業所のうち有効回答を得た3,534事業所および1万1,629人について集計しています。調査結果のポイントは以下の通りです。

◆事業所に対する調査

外国人労働者数(雇用保険被保険者数5人以上事業所)は約160万人で、在留資格別にみると、「専門的・技術的分野」が35.6%、「身分に基づくもの」が30.9%、「技能実習」が22.8%となっています。

一般労働者が毎月きまって現金で支給される給与額(超過勤務手当を含む)は26万7,700円で、1か月の総時間(所定内実労働時間)は155.8時間、超過実労働時間は19.8時間となっています。

外国人労働者を雇用する理由は、「労働力不足の解消・緩和のため」が64.8%と最も高く、次いで「日本人と同等またはそれ以上の活躍を期待して」が56.8%、「事業所の国際化、多様性の向上を図るため」が18.5%、「日本人にはない知識、技術の活用を期待して」が16.5%となっています。

◆労働者に対する調査

外国人労働者の国籍・地域をみると、ベトナムが29.8%と最

も多く、次いで中国(香港、マカオ含む)が15.9%、フィリピンが10.0%となっています。就労上のトラブルや困ったことについては、「なし」が82.5%、「あり」が14.4%と回答しています。「あり」と回答した人の内容(複数回答)をみると、「紹介会社(送出し機関含む)の費用が高かった」が19.6%、「トラブルや困ったことの相談先がわからなかった」が16.0%、「事前の説明以上に高い日本語能力が求められた」が13.6%、「その他」が34.5%となっています。

今後、外国人の雇用を検討する際の参考としてください。

【厚生労働省「令和5年外国人雇用実態調査の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001359139.pdf>

障害者の雇用状況と法定雇用率引上げ ～厚生労働省「令和6年 障害者雇用状況の集計結果」等より

厚生労働省は令和6年12月20日、令和6年の「障害者雇用状況」集計結果を公表しました。障害者雇用促進法では、事業主にに対し、常時雇用する従業員の一定割合(法定雇用率。民間企業においては2.5%)以上の障害者を雇うことを義務付けています。

◆民間企業における雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新

民間企業(常用労働者数が40.0人以上の企業:法定雇用率2.5%)に雇用されている障害者の数は67万7,461.5人(3万5,283.5人増、対前年比5.5%増)、実雇用率2.41%(対前年比0.08ポイント上昇)で、雇用障害者数、実雇用率いずれも過去最高を更新しています。一方で、法定雇用率達成企業の割合は46.0%(対前年比4.1ポイント低下)となっています。

◆雇用者の内訳では、精神障害者の雇用増加の伸び率が大きい

雇用者のうち、身体障害者は36万8,949.0人(対前年比2.4%増)、知的障害者は15万7,795.5人(同4.0%増)、精神障害者は15万717.0人(同15.7%増)と、いずれも前年より増加しています。特に精神障害者の伸び率が大きくなっています。

◆法定雇用率未達成企業の状況

法定雇用率の未達成企業は6万3,364社で、そのうち、不足数が0.5人または1人である企業(1人不足企業)が64.1%と過半数を占めています。また、障害者を1人も雇用していない企業(0人雇用企業)は3万6,485社であり、未達成企業に占める割合は57.6%となっています。

法定雇用率は、令和8年度に2.7%へと段階的に引き上げられます。企業は継続して障害者雇用の推進に取り組む必要があります。

【厚生労働省「令和6年 障害者雇用状況の集計結果」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001357856.pdf>