

お客様がビリヤニ店をオープン！

皆さん、ビリヤニという料理を食べたことがありますか？
ビリヤニはインドやその周辺国で食べられているスパイスとお肉の炊き込みご飯です。パエリア、松茸ご飯と並び世界三大炊き込みご飯の1つみたいです。

このビリヤニ専門店を弊社のお客様である南印度洋行様が日本橋兜町にてオープンされました。スパイスたっぷりで夏にピッタリのメニューです。お近くの方はぜひお立ち寄りください。（志戸岡）

※「南印度洋行 ビリヤニ」で検索するとすぐ見つかります！

「スポットワーク」における留意事項等をまとめたリーフレットが公表されました

「スポットワーク」には、様々な形態がありますが、厚生労働省から公表されたリーフレットでは、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとでの就労形態を指し、「スポットワーク」の雇用仲介を行う事業者が提供する雇用仲介アプリを利用してマッチングや賃金の立替払いを行うものを対象としています。それでは公表されたリーフレットの内容をご紹介します。

◆リーフレットの主な内容～事業者向けの注意点

- ① 労働契約時における注意点
 - ・ 誰と誰が労働締結をするのかの確認
 - ・ 労働契約の成立時期の確認
 - ・ 契約成立後の労働基準法の遵守
- ② 休業させる場合の注意点
 - ・ 休日手当を支給する要件の確認
- ③ 賃金・労働時間に関する注意点
 - ・ 業務に必要な準備行為等の労働時間の周知
 - ・ 一方的な賃金の減額
 - ・ 実労働時間の把握
- ④ その他の注意点
 - ・ 通勤または工作中的の事故やケガをした場合の労災保険
 - ・ 労働災害防止における安全衛生の確保
 - ・ ハラスメント対策

【厚生労働省「スポットワーク」を利用する事業主の皆さまへ】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/001512368.pdf>

「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」

先般6月13日に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、関心の高さがうかがわれます。以下ポイントをご紹介します。

◆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。

◆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。

【厚生労働省「年金制度改革法が成立しました」】

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～厚生労働省「令和6年度の過労死等の労災補償状況」

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。精神障害による労災と認定された人は6年連続で過去最多です。

◆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。

【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

『経営×人材の超プロが教える 人を選ぶ技術』小野 壮彦（著）

人を「見る」技術や方法論が体系的にわかりやすくまとめられた1冊。履歴書や職務経歴書ではわからない部分を見抜く手法も書かれていますが、かなりエグゼクティブやアッパー層のハイクラス人材を対象としています。中小企業の採用面接の現場でこの技術を使って、面接の質問をしても、なかなか求める人材と巡り合えないのが実態かと思います。売り手市場の現在は特に、できる人材はどんどん大手企業、上場企業に向かいます。あれもこれも求めると、誰も採用できなくなるため、「特にこれだけは」という自社のコアバリューを定めて深掘りして見抜くぐらいのスタンスが中小企業では合う気がします。『育てることは大事だけど、選ぶことはもっと大事』という一節が本書にあります。まさにその通りです。教育や育成も大事ですが、採用はもっと大事ですね。面接担当者は一読すると質問のレベルが一段上がるかと思います。

