

国立競技場に行ってきました

先日、サッカーの試合を観戦しに国立競技場に行ってきました。そういえば改修前の国立競技場で昔、極寒の元旦にサッカーの天皇杯決勝を見たなーなんて思い出しながら、新しい国立競技場の中に今回初めて入りました。後で調べてみたところ、改修後の竣工は2019年11月で、もう6年以上も前。そんなに経っていたのか、と驚きました。競技場の中も外も結構まだまだ綺麗ですね。(延本)



シフト制労働者の年休取得に関する見直しが検討されています

アルバイトやパート等シフト制労働者の年休付与日数は、従来は「所定労働日数、労働時間数に応じて比例付与」されるのがルールとなっていました。そのための所定労働日数の判断が難しく実務に支障をきたす等のケースがありました。

そのため、政府の規制改革推進会議にて、例えば、雇入れ日から6カ月経過後の付与日数については、過去6カ月の労働日数の実績を2倍したものを「1年間の所定労働日数」とみなして判断することを認めるといった見直しが検討されています。

◆年休取得時の賃金の算定方法

年休取得時の賃金の算定方法についても「平均賃金方式」「通常賃金支払方式」などがあり、いずれを選択するかにより計算式上賃金が大きく減額されることがあるとして、明確化が求められていました。

今後の動向をチェックしておきましょう。

【参考】規制改革推進に関する答申等(内閣府)

https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/publication/p_report.html

「飲食店向けカスタマーハラスメント対策ガイドライン」が策定されました

近年、顧客や取引先からの不当・悪質なクレーム、いわゆるカスタマーハラスメント(以下、「カスハラ」という)が社会的な問題となっていることを受け、労働施策総合推進法が改正され、**令和8年10月からは、事業主にカスハラ防止措置を講じることが義務**付けられます。

関係省庁連携会議が設置されるとともに、対策マニュアルやガイドライン等も公表されています。

(※『カスタマーハラスメント対策企業マニュアル』令和4年:厚生労働省)

そういった流れの中で、令和8年2月、農林水産省より「飲食店向けガイドライン」が公表されました。

飲食店従事者や経営者向けの内容を網羅した「詳細版」と、現場ですぐに活用できるよう要点をまとめた「ダイジェスト版」の2種類があります。あわせて、本ガイドラインにおけるカスハラの種類(暴力、侮蔑・暴言、恐怖・威圧、無関係・不当要求、長時間化、繰り返し、コミュニケーション不成立(非協力))ごとに、対応例の動画も作成されています。研修資料としても活用できるため、自社の体制づくりの参考にするるとよいでしょう。

【参考】飲食店向けカスタマーハラスメント対策ガイドラインを策定しました(農林水産省)

<https://www.maff.go.jp/j/press/shokuhin/gaisyoku/260227.html>

4月から食事補助の非課税限度額が7,500円に引上げへ

所得税基本通達の改正により、4月から企業が**従業員へ提供する食事補助(現物支給)の非課税限度額が月額3,500円から7,500円に引き上げられます**。昭和59年の制度創設から40年以上据え置かれていたが、近年の物価上昇を受け、見直されることになりました。

◆食事補助とは？

食事補助は、従業員に対する福利厚生の一つです。企業が購入した弁当を支給したり社員食堂で食事を支給したりするほかに、設置型社食、食事チケットやカードを支給する方法などがあります。従業員満足度の向上や健康維持、離職率の低下といった効果があるとして、注目されています。

◆非課税となる要件従業員に支給する食事は、次の2つの要件をどちらも満たしていれば、給与として課税されません。

- ① 従業員が食事価額の50%以上を負担していること
- ② 企業の負担額が月額7,500円(税抜)(現行3,500円)以下であること

食事補助は、賃上げに代わる待遇改善として従業員から喜ばれる福利厚生の一つと言われています。ご興味がある企業はこの機会に導入を検討してみたいかでしょうか。

【参考】食事の現物支給に係る所得税の非課税限度額の引上げについて(国税庁)

<https://www.nta.go.jp/users/gensen/2026shokuji/index.htm>

『静かに退職する若者たち』金間 大介(著)

1on1を導入してみたものの、あまり効果を感じられない人や若手人材のことがよくわからず、若手の離職に悩んでいる管理職や経営者にも読んでほしい1冊です。若手人材の「いい子症候群(サイレントマジョリティー)」という特徴は興味深いです。自分から距離をとる、平均にとどまりたい、平均から外れることへの恐怖感、ファスト・スキル(手っ取り早く成長したい)という著者の指摘も納得です。加えて、とにかく正解を求め、ストレスや圧は嫌いなのに、成長のためのフィードバックは求めています。若手人材が様々な矛盾を抱えていることが書かれています。溜息がでそうですが、これが現実です。終章で、上司や先輩世代に対する5つの提案が書かれているのがヒントになります。

