



●2024(令和6)年の干支は辰です。

皆さん、あけましておめでとうございます。ことしは辰年。動物にあてはめると竜(龍)ですが、竜は十二支の中でただひとつ想像上の動物なので、わからないとも多いようですね。辰は「ふるう、ととのう」を意味する「振」で、陽気が動いて万物が振動し、活力旺盛になって草木もよく成長し、形がととのった状態を表すと解釈されています。隆盛の象徴であることから、出世や権力に大きく関わる年ともいわれているようです。

では、ここでことわざをひとつご紹介いたします。皆さんもこのことわざのように、より一層ご活躍の一年となりますことを祈念いたします。

・童の水を得る如し(りゅうのみずをえるごとし)

竜が水を得て昇天するように、強いものが一層勢いを得ること。
また、ところや時機を得て大いに活躍すること。

●お正月なので、年金クイズで楽しみましょう。

どんなことでも学び実践して継続することでチカラは蓄積します。複雑だと思える年金制度も、このコラムで少しずつ理解を深めてくださっていたことと思います。そこでお正月の特別企画として、クイズを出題しますのでどうぞお楽しみください。この機会に皆さんの年金力をチェックしてみましょう。(解答は担当の社労士にお尋ねください。)

問題1 次のうち公的年金に該当しないものは次のどれでしょう。

ア 国民年金 イ 厚生年金 ウ 確定拠出年金

問題2 厚生年金保険料について自己の保険料負担割合は次のどれでしょう。

ア 7割 イ 5割 ウ 3割

問題3 国民年金の第三号被保険者の保険料負担で正しいのは次のどれでしょう。

ア 支払う必要なし イ 半額 ウ 4分の1

問題4 公的年金の給付に該当しないのは次のどれでしょう。

ア 老齢年金給付 イ 障害年金給付 ウ 介護給付

問題5 老齢年金の75歳繰下げ受給開始について正しい増額率は次のどれでしょう。

ア 84% イ 42% ウ 30%

(合言葉はウイアウア 帰ってきたゆたか)



こんにちは !!

みなくさ社労士・FP事務所 050-7116-8551
 社労士事務所 HONEST 06-6910-8317
 多賀 貴志社会保険労務士事務所 0749-27-3993
 西岡社会保険労務士事務所 0749-55-0963
 社会保険労務士中山貴之事務所 0749-59-5626
 野村社会保険労務士事務所 0749-62-2684
 前田直樹社会保険労務士事務所 0749-74-0347
 橋本将詞社会保険労務士事務所 075-755-0157
 大隈社会保険労務士事務所 0770-56-2778
 アール・オフィス松尾 077-514-2570
 タマキ社労士事務所 077-563-7095
 コンフィアンス社会保険労務士事務所 077-575-1115
 鈴木社労士事務所 077-583-9490



みなくさ社労士・FP事務所

特定社会保険労務士
 ファイナンシャルプランナー(CFP)

谷口 暢生

〒525-0047 滋賀県草津市追分3-23-18
 サンクリエート追分208
 TEL 050-7116-8551 FAX 050-3588-4512
 E-mail:n-taniguchi@minakusa-srpf.com
 https://minakusa-srpf.com/

コンテンツ

2024年
 労務管理の
 改正点
 1面
 その交通事故が
 労災だったら
 2面
 「人」の定着
 に向けて
 3面
 やさしい年金
 4面



国宝 長命寺

撮影 びわこの狸

令和六年 元旦

明けましておめでとうございます
 読者の皆様が多幸多福一年になることを祈念します
 本年も御愛読御願いします

事務所通信「こんにちは!!」発行者一同

2024年の労務管理の主な法改正

2024年の労務管理に関する、主な法改正を案内いたします。

2月1日

『テールゲートリフターを活用する荷役作業』を行う者にたいして『特別教育』を実施することが義務付けられます。

4月1日

(1)建設業や自動車運転業に対しても
 『時間外労働の上限規制』を適用開始
 輸送関係従事者や建設及び建築関係従事者、特にトラック運転手の労働時間管理について、大きく見直す必要があります。

(2)『労働条件の明示項目の追加』
 従業員の採用時や、有期雇用者の契約更新の際に作成している『労働条件通知書』などへ、
 1)無期転換申込権が発生する更新の際に、無期転換の申し込みが可能である旨を明示すること。
 2)採用直後の勤務地や業務内容に併せて、それらの変更の可能性も追加されることになりました。

(3)『障がい者雇用率が2.5%』に引き上げられます。
 従業員数が40人以上の事業所では、1人以上の障がい者を雇用しなければなりません。

10月1日

短時間労働者への社会保険の適用拡大
 社会保険加入者が51名以上の事業所は、1週間の労働時間が20時間以上などの労働者が社会保険加入の対象となります。

業種や企業規模によって、影響の大きさは異なると思いますが、早め早めの対策をお願いいたします。
 詳しい改正内容については、担当の社労士にお尋ねください。

(タマキ)



その交通事故が労災だったら (7)

あけましておめでとうございます。今年もよろしくお願いいたします。

今回は新年早々申し訳ありませんが労災の交通事故が、死亡事故だった場合の話です。

死亡の場合、労災保険であれば一定の要件を満たした場合、遺族へ遺族（補償）等年金が支給されますが、自賠責保険からは3,000万円を限度とする一時金が支払われることとなります。もちろん労災保険給付と自賠責や任意保険の重複する補償項目については二重で支給されないように調整されます。

●労災保険から支給されるもの

★遺族（補償）等年金

受給資格者となるのは、お亡くなりになった方の収入によって、死亡の当時生計を維持されていた配偶者・子・父母・孫・祖父母・兄弟姉妹です。但し妻以外のご遺族については、死亡の当時一定の高齢であるか年少であること、または一定の障害の状態にあることが要件となります。

・遺族（補償）年金

給付基礎日額の153日分～245日分が遺族の人数に応じて支給されます。給付基礎日額とは直近3箇月に支払われた賃金（賞与や臨時に支払われた賃金を除く）の1日当たりの金額をいいます。

・遺族特別年金

算定基礎日額の153日分～245日分が遺族の人数に応じて支給されます。算定基礎日額とは直近1年間に給付基礎日額以外の賞与や3箇月を超える期間ごとに支払われた賃金（臨時に支払われた賃金は含まれません。）の1日当たりの金額をいいます。

・遺族特別支給金

一時金として300万円支給されます。休業特別支給金と同様、自賠責等の損害賠償との調整対象とはなりません。

★遺族（補償等）一時金

遺族（補償）等年金を受ける遺族がない場合に支給されます。

- ・遺族（補償）一時金（給付基礎日額の1,000日分）
- ・遺族特別一時金（算定基礎日額の1,000日分）
- ・遺族特別支給金（300万円）

また遺族（補償）等年金の受給権者が全て失権し、支払われた年金額が1,000日分に満たないとき1,000日分からすでに支払われた年金額を差し引いた分が遺族（補償）一時金・遺族特別一時金として支給されます。

★葬祭料等（葬祭給付）

315,000円+給付基礎日額の30日分、または給付基礎日額の60日分のうち有利な額が支給されます。

個別の案件は担当社労士にご相談ください。

(ごろー)

「人」の定着に向けて・・・ Vol 94

緒方 洪庵の言葉
医者がこの世で生活しているのは、
人のためであって自分のためではない。
決して有名になろうと思ふな。
また利益を追おうと思ふな。
ただただ自分を捨てよ。
そして人を救うことだけを考えよ。

今回は、「人望力」の4つ目の要諦、「影響力」について話します。影響力とは、周囲の個性を見抜き、その欠点を矯正し、良い面を伸ばしてやること。そうすれば、おのずと人が集まってくる。幕末に大坂で「適塾」という私塾を開いていた緒方 洪庵という医師がいました。洪庵は、「どういふ人物になるか、あるいは何をやるかは学生1人ひとりが自分で判断すればいい」と

学ぶ者の自主性や自立性を重んじました。この適塾からは、大村 益次郎、橋本 左内、福沢 諭吉など多種多様な人物が輩出されました。洪庵は、学生たちに自主性を重んじなさいと指導はしたものの、何をやってもいいとは決していませんでした。「社会には責任を果たせ」これを必ず付け加えたといえます。さらに、「自分を高く評価しながら謙虚に生きる」、一見難しいこのことを学生たちに求めました。自分を高く評価するというのは、それぞれが「自分にとって何が大切か」という大切なものを発見して、それを守り抜け、そこに誇りをもち、絶対に譲ってはならないと説き、これが「自分を高く評価する」ということだと説明しました。ただ、それは自己向上を果てしなくもつことで、そのためには「今の自分に何が欠けているか」という自覚が必要、これが謙虚に生きるということです。



「弟子たちは一人ひとりがそれぞれに一本の木であり、生命と可能性を秘めている。しかし、木の種類は違う。どういう木に育つかは自分の意思であり、周りの者はそれを誤った方向に育たないように手を添えることだ」と考えていたそうです。

弟子と労働者は違いますが、働き方に多様性を求め、キャリアアップやキャリア形成など、個の役割が経営に直結していく今の経営の在り方にあっては、緒方 洪庵のように、労働者一人ひとりに可能性を見出し、自分の意思で自己向上を行ってもらい機会やチャンスを経営側として準備し、それを実現していくことが結果として労働者と会社にとっていい結果となる、こういう形も新しい経営の形になるのかもわかりません。

(しょうし)

