

# 週報 第3263回

会長 渡辺 万寿 副会長 瀧谷 達  
幹事 根尾 玲子 SAA 中田 広宣

例会場 ホテルレイクアルスターアルザ泉大津  
TEL 0725-20-1121  
例会日時 毎週金曜日 12:30 ~ 13:30



事務局 〒595-0062 泉大津市田中町10-7 泉大津商工会議所3F  
TEL.0725-21-9500 FAX.0725-21-9501  
メールアドレス info@izumiotsu-rc.org  
ホームページ http://izumiotsu-rc.org



## 今週の例会(2024年10月4日) 第3263回

### ■ プログラム

クラブフォーラム

八木 秀富 米山記念奨学金委員長

### ■ 次週のプログラム

10月11日: 卓話担当 今井 克範 会員

### ■ 今後の予定

・10月18日: 定款の規定により例会休会

### ■ 祝 誕生日

なし

### ■ 今月のロータリーソング

手に手つないで

### 今月の歌

ふるさと

うさぎ追いし	かの山
小ぶな釣りし	かの川
夢は今も	めぐりて
忘れがたき	ふるさと

### ■ 先週の例会



会長の時間 渡辺 万寿 会長

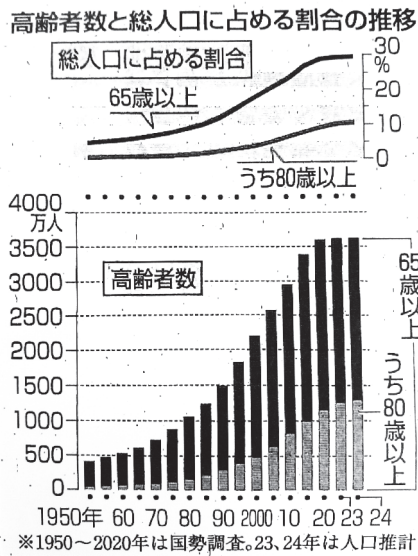
65才以上高齢者2万人増、  
過去最多更新3625万人

9月16日の敬老の日は勤労感謝の日?

就業者914万人、こちらも最多

16日の敬老の日にちなみ、総務省が15日公表した人口推計によると、65歳以上の高齢者は前年比2万人増の3625万人と過去最高を更新した。推計は15日時点。総人口に占める割合も過去最高の29.3%。働く高齢者も増えており、4人に1人が就業している。65歳以上のうち女性が2053万人で、男性の1572万人を481万人上回った。80歳以上は1290万人で総人口の10.4%。2年連続で10%を超えた。

主要国の高齢化率を比較すると、日本はイタリア(24.6%)やポルトガル(24.5%)などを上回りトップだった。国立社会保障・人口問題研究所の推計では、第二次ベビーブーム(1971~74年)世代が65歳以上となる2040年には34.8%まで上昇する見通しだ。



一方、総務省の労働力調査によると、202

3年の65歳以上の就業者は過去最高の914万人で、全就業者の13.5%。働く高齢者は4人に1人で、65~69歳に限れば2人に1人となっている。役員や自営業などを除く被雇用者は543万人で、このうち8割近い417万人はパートやアルバイト、契約社員といった非正規雇用だった。

就業先は「卸売業・小売業」「医療・福祉」「サービス業」の順が多い。特に、医療・介護の仕事は慢性的な人手不足でニーズが高く、10年前の約2.4倍の107万人に増えた。

### 定義引き上げ「75歳以上」の声

65歳以上の就業者数は23年時点で914万人となり、過去最高を更新し続けている。人手不足に加え、元気な人が多いため、高齢者の定義を「65歳以上」から「75歳以上」などに引き上げるべきだという声も出ている。日本老年学会は医学的な観点から「高齢者の定義は75歳以上」との見解を示している。少子高齢化で現役世代の層が薄くなる中で、政府は高齢期の就業を後押しすることで経済の活力を維持したい考えだ。65歳以降に働く賃金に応じて年金受給額が減る。「在職老齢年金制度」の見直しを、検討課題に位置付けている。ただ、労災の発生率は高齢になるほど高く「墜落・転落」は20代男性の3倍超、「転倒による骨折等」は20代女性の1.5倍超に上る。政府は、高齢

従業員の体力低下に配慮した労務管理や設備導入を事業者に促していく方針だ。

### 9/21(土)泉大津フェニックス広場花火大会 19:00~(6,000発)





## 幹事報告

松内 俊夫 副幹事

○11月16日(土)・17日(日)開催の2640地区地区大会の出欠案内をFAX送信させて頂いております。10月4日(金)が期限となっておりますが、出来るだけ早いご返信をお願い致します。

○来週10月4日(金)は理事役員会の開催日でございます。関係者の方はご出席をよろしくお願い致します。

## 委員会報告

本日例会終了後、みやびの間にて委員会を開催致しますので、関係者の方よろしくお願い致します。

(山本 博章 職業奉仕委員長)

## ■ ビジター

なし

## ■ 出席報告 会員数44名 出席免除0名

月日	出席数	欠席	補充	出席率
9/27	37名	7名	—	84.09%
9/13	37名	7名	2名	88.64%

## ■ メークアップ

榎本(9/18 ワールド大阪ロータリーEクラブ)

泉谷(9/27 職業奉仕委員会)

## ■ ニコニコ箱

- ・細川様、本日は宜しく御願ひ致します(渡辺)
- ・本日細川さん、卓話宜しく御願ひ致します(松内)
- ・本日卓話、細川様よろしく御願ひ致します(中田)
- ・欠席のお詫び(植村)
- ・前回例会欠席のおわび(小野寺)
- ・早退のお詫び(原(眞))

ニコニコ箱合計	16,000円
累計	247,000円

## ■ お誕生日



小野寺 巧 会員(29日)

西端 政博 会員(3日)

## 先週のプログラム

### 「働き方改革のその次は」



卓話担当 細川 嘉則 会員

1. 雇用保険料率の推移と雇用保険二事業
2. パワハラ防止について
3. 2024年10月からの短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用の拡大
4. 【2025年4月・10月施行】  
育児介護休業法等改正の解説

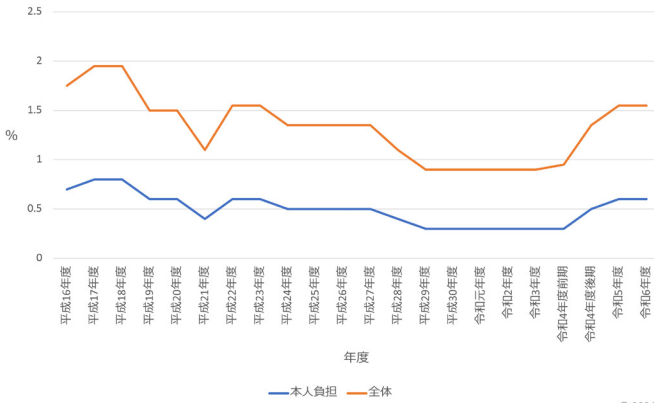
## 1. 雇用保険料率の推移と雇用保険二事業

### <令和6年度の雇用保険料率>

事業の種類	負担者		失業等給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	①+② 雇用保険料率
	① 労働者負担 (失業給付・育児休業給付の保険料率のみ)	② 事業主負担			
一般の事業	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
(令和5年度)	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業	7/1,000	10.5/1,000	7/1,000	3.5/1,000	17.5/1,000
(令和5年度)	7/1,000	10.5/1,000	7/1,000	3.5/1,000	17.5/1,000
建設の事業	7/1,000	11.5/1,000	7/1,000	4.5/1,000	18.5/1,000
(令和5年度)	7/1,000	11.5/1,000	7/1,000	4.5/1,000	18.5/1,000

(枠内の下段は令和5年4月～令和6年3月の雇用保険料率)

### 雇用保険料率（一般）の推移



© 2024

### 雇用保険二事業

雇用保険二事業とは、失業の予防、雇用機会の増大、労働者の能力開発等に資する雇用対策のための制度

#### ①雇用安定事業

- ・事業主に対する助成金
- ・中高年齢者等再就職の緊要度が高い求職者に対する再就職支援
- ・若者や子育て女性に対する就労支援

#### ②能力開発事業

- ・在職者や離職者に対する訓練
- ・事業主が行う教育訓練への支援
- ・ジョブ・カード制度の構築

## 2. パワハラ防止について

### 中小企業の事業主の皆さま

労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも義務化されます！

令和4年  
4月1日より

令和2年6月1日に「改正労働施策総合推進法」が施行されました。中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます(令和4年3月31日までは努力義務)。

#### 職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

### 職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
<b>1 身体的な攻撃</b> 暴行・傷害	●殴打、足蹴りを行う。 ●相手に物を投げつける。
<b>2 精神的な攻撃</b> 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	●人格を否定するような言動を行う。 ●相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ●業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
<b>3 人間関係からの切り離し</b> 隔離・仲間外し・無視	●1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
<b>4 過大な要求</b> 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	●新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
<b>5 過小な要求</b> 業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと	●管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ●気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
<b>6 個の侵害</b> 私的なことに過度に立ち入ること	●労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

### 「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

<b>事業主の方針等の明確化および周知・啓発</b>	①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
<b>相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備</b>	③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
<b>職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応</b>	⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧再発防止に向けた措置を講ずること(事実確認ができなかった場合も含む)
<b>併せて講ずべき措置</b>	⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩相談したことを理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したことを理由として、事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

## 3. 短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用の拡大



加入対象者

加入対象者は、  
右の全てにチェックが入った  
パート・アルバイトの方です。

<input checked="" type="checkbox"/> 週の所定労働時間が20時間以上
<input checked="" type="checkbox"/> 所定内賃金が月額8.8万円以上*
<input checked="" type="checkbox"/> 2ヶ月を超える雇用の見込みがある
<input checked="" type="checkbox"/> 学生ではない

\*基本給及び手当を指します。ただし、通勤手当・残業代・賞与等は含みません。

社会保険に加入するメリット

パート・アルバイトの方が社会保険(厚生年金保険・健康保険)に加入することにより、社会保険料のご負担が変わりますが、パート・アルバイトの方の保障が充実します。

<b>年金</b> 老後・障害・死亡の保障がさらに充実! ●1階(基礎年金部分)に加えて2階(報酬比例部分)の上乗せ。 ●より軽い障害にも保障範囲が広がります。	<b>医療保険</b> あしんの医療保険がもっと充実! ●傷病手当金 病休期間中、給与の2/3相当を支給 ●出産手当金 産休期間中、給与の2/3相当を支給
---	--



## 事業主の皆様へ

年取の壁対策として  
労働者1人につき**最大50万円**助成します！

労働者にとって、  
・「年取の壁」を意識せず働くことができる。  
・社会保険に加入することで処遇改善につながる。

事業主の皆様の  
人手不足の解消へ！



2023（令和5）年10月から、**キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」**を新設しました！

○労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入を増加させる取組を行った事業主に助成

### (1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の15%以上を追加支給 (社会保険適用従業員手当など)	1年目 <b>20万円</b> (※)
② 賃金の15%以上を追加支給 (社会保険適用従業員手当など) 3年目以降、③の取組	2年目 <b>20万円</b> (※)
③ 賃金の18%以上を増額	3年目 <b>10万円</b>

### (2) 労働時間延長メニュー

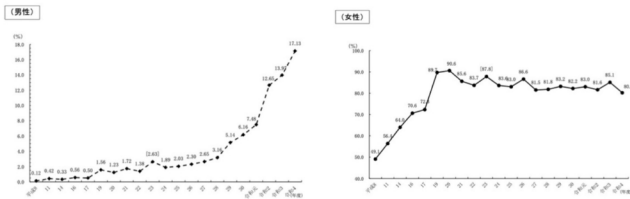
週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	<b>30万円</b>
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

## 4. 【2025年4月・10月施行】

### 育児介護休業法等改正の解説

男性の育休取得率、過去最高17.13%…増加傾向も目標に大差

男性の育休取得率に関する政府の目標は、2025年までに50%、2030年までに85%です。これは、2023年に当初の目標であった2025年までに30%から大幅に上方修正されたもので、政府の強い意志の表明といえます。



令和4年10月1日施行

### 3 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設 4 育児休業の分割取得

就業規則等を見直しましょう

	産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (改正前)
対象期間	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
取得可能日数	4週間まで取得可能	原則1か月前まで	原則1か月前まで
申出期限	原則休業の2週間前まで <sup>※1</sup>	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲 <sup>※2</sup> で休業中に就業 することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合に 限り再取得可能 <sup>※3</sup>	再取得不可

### ① 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

● 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する  
柔軟な働き方を実現するための措置

● 事業主が選択した措置について、労働者に対する**個別の周知・意向確認の措置**

- ・事業主は、
    - ・始業時刻等の変更
    - ・テレワーク等(10日/月)
    - ・保育施設の設定運営等
    - ・新たな休暇の付与(10日/年)
    - ・短時間勤務制度
- フルタイムでの柔軟な働き方  
※ テレワーク等と新たな休暇は、原則時間単位で取得可とする。詳細は省令。
- の中から2以上の制度を選択して措置する必要があります。(※各選択肢の詳細は省令等)
- ・労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
  - ・事業主が措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。
  - ・個別周知・意向確認の方法は、今後、省令により、面談や書面交付等とされる予定です。

### ② 所定外労働の制限(残業免除)の対象が拡大されます

施行日：令和7年4月1日

#### 改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限(残業免除)を受けることが可能

#### 改正後

● 小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に

### ③ 育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます

施行日：令和7年4月1日

● 3歳に満たない子を養育する労働者が**テレワーク**を選択できるように措置を講ずることが、事業主に**努力義務化**されます。

### ④ 子の看護休暇が見直されます

施行日：令和7年4月1日

#### 改正前

【名称】  
● 「子の看護休暇」

【対象となる子の範囲】  
● 小学校就学の始期に達するまで

【取得事由】  
● 病気・けが  
● 予防接種・健康診断

【労使協定の締結により除外できる労働者】  
(1)引き続き雇用された期間が6か月未満  
(2)週の所定労働日数が2日以下

#### 改正後

【名称】  
● 「子の看護等休暇」

【対象となる子の範囲】  
● 小学校3年生修了までに**延長**

【取得事由】(※詳細は省令)  
● 感染症に伴う学級閉鎖等  
● 入園(入学)式、卒園式を**追加**

【労使協定の締結により除外できる労働者】  
● (1)を撤廃し、(2)のみに  
(週の所定労働日数が2日以下)

### ⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります

施行日：令和7年4月1日

- 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する**個別の周知・意向確認の措置**  
(※面談・書面交付等による。詳細は省令。)
- 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する**情報提供**
- 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい**雇用環境の整備**  
(※研修、相談窓口設置等のいずれかを選択して措置。詳細は省令。)
- 要介護状態の対象家族を介護する労働者が**テレワーク**を選択できるように事業主に**努力義務**
- 介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止

## ロータリーの目的

ロータリーの目的は、意義ある事業の基盤として奉仕の理想を奨励し、これを育むことにある。

具体的には、次の各項を奨励することにある。

- 第1 知り合いを広めることによって奉仕の機会とすること。
- 第2 職業上の高い倫理基準を保ち、役立つ仕事はすべて価値あるものと認識し、社会に奉仕する機会としてロータリアン各自の職業を高潔なものにすること。
- 第3 ロータリアン一人一人が、個人として、また事業および社会生活において、日々、奉仕の理念を实践すること。
- 第4 奉仕の理念で結ばれた職業人が、世界的ネットワークを通じて、国際理解、親善、平和を推進すること。

## 四つのテスト

= 言動はこれに照らしてから =

1. 真実かどうか
2. みんなに公平か
3. 好意と友情を深めるか
4. みんなのためになるかどうか