

# つむぎだより No.10

## ◇ダイエット秘話⑤◇

この連載も5回目ですが、タイトルを見ていると恥ずかしくなりますね…。

食欲は年末年始の勢いを保ったまま、体重はゆるやかな右肩上がりです。マズローの欲求5段階説の最初にある「生理的欲求」から脱却できていません…。

先日事務所で鏡開きをして、女性スタッフにぜひを炊いてもらった時、「餅はいくつ?」と聞かれて「3個!」と言いましたが、ダメに決まっています。

多分、ぼっちゃりをネタにできるから痩せることができない!(言い訳) 痩せてしまうと会話のつかみネタが減るので、それを守ろうとしているのだと思います(きつと)。

今回はダイエットへの取り組みについて書けなかったことにお気づきかも知れませんが、目標まであと▲10kgとなりました。今月の健康診断で打ちのめされたら、目が覚めるかもしれませんね。(川端)

★2021年2月号

## 1、障害者雇用率の引き上げ(令和3年3月1日～)

### ★改正の概要

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念のもと、現在、障害者雇用促進法によって、事業主には障害者雇用率以上の割合で、対象障害者を雇用する義務が課されています。この法定の障害者雇用率が、令和3年3月1日から0.1%引き上げられることになりました。

### ★障害者雇用率

3月1日からの障害者雇用率は、以下のとおりとなります(いずれも同日前より0.1%引上げ)。

- 一般事業主……………100分の2.3
- 一定の特殊法人……………100分の2.6
- 国・地方公共団体……………100分の2.6
- 都道府県等の教育委員会……………100分の2.5

### ★障害者雇用率の引上げの影響

障害者雇用率の引上げに伴い、一般事業主(一定の特殊法人を除く)であっても、常時雇用する労働者の数が43.5人以上になる場合、対象障害者を1人以上雇用する義務が生じます。(1人÷100分の2.3≒43.5人)。

そして事業主には対象障害者の雇用義務のほか、次の義務・努力義務が課せられます。

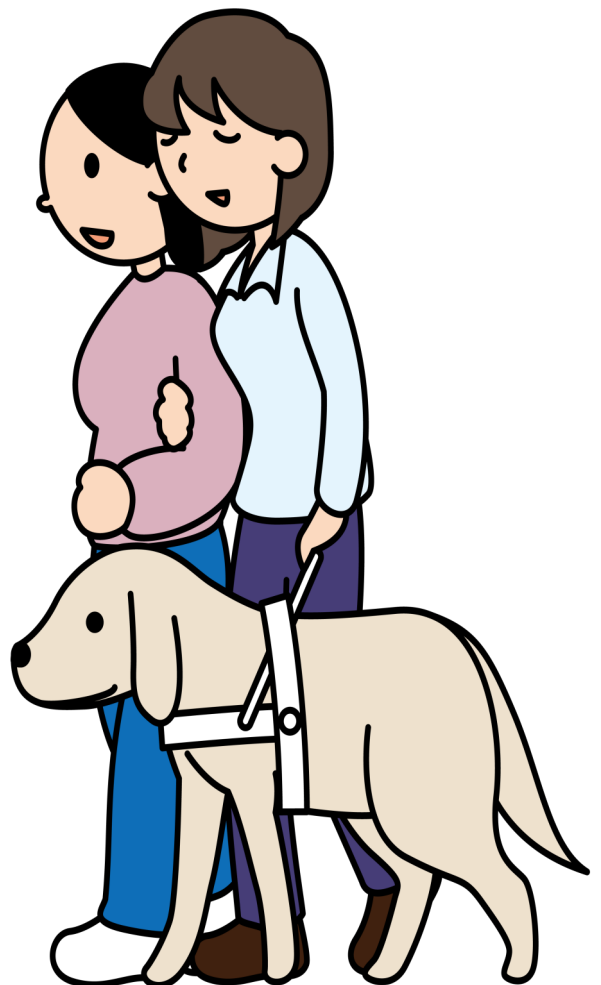
- ・毎年、6月1日現在における対象障

害者である労働者の雇用に関する状況を、翌月15日までに、管轄公共職業安定所長に報告する義務

(障害者雇用促進法43条7項)

- ・障害者雇用推進者を選任する努力義務(障害者雇用促進法78条)

「障害者雇用」は、企業にとっては取り組みが難しいところもあるかと思いますが、しかし、積極的に取り組んで、企業イメージのアップにつなげるというのも、一つの戦略ではないでしょうか。



## ＝季節のコラム＝

冬至と春分のちょうど中間にあたる立春の前日が節分。今年は124年ぶりに2月2日です。

季節の変わり目には邪気(鬼)が生じると考えられており、それを追い払うための追儺(ついな)という宮中行事が、室町時代ごろに庶民にひろまったのが、豆まき。鬼に豆をぶつけるのは、豆が「魔滅(まめつ)」に通ずるからだそうです。本来は魔除けとして赤い小豆が使われていましたが、貴重な上、高価であったため、大豆が代わりに使われるようになったと言います。

ちなみに鬼の定番スタイルである牛の角とトラ柄の下着は、鬼門である艮(うしとら)の方角からくる、という昔の人のイメージからだそうです。(鹿島)



社会保険労務士法人つむぎ

〒540-0012

大阪市中央区谷町2丁目1番22号

フェアステージ大手前ビル7階

電話: 06-4397-3358

FAX: 06-4397-3359

Email: info@sr-tsumugi.or.jp

営業時間

平日 9:00～18:00

HP: <https://sr-tsumugi.or.jp/>

## 2、育児休業中の就労について

★育児休業中の労働者に就労させることはできるか？

育児・介護休業法上の育児休業は、子の養育を行うために、休業期間中の労務提供を消滅させる制度です。よって、休業期間中に就労することは想定されていません。しかし、労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に限り、一時的・臨時的にその事業主の下で就労させることができます。ただし、恒常的・定期的に就労させると、育児休業をさせていることになりません。

★育児休業中の就労に関する留意点

事業主の一方的な指示により就労させることはできませんので、事業主の求めに応じた労働者の合意が必要です。その際、事業主は、求めに応じて就労しなかったことを理由にして、労働者に不利益な取扱いをしてはなりません。また、上司や同僚からのハラスメントが起きないように、雇用管理上必要な措置を講ずる必要があります。

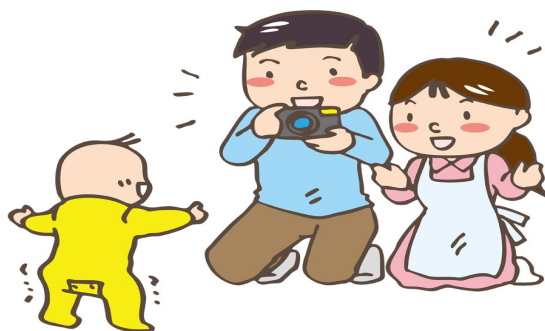
★一時的・臨時的に就労した場合、育児休業給付金は支給されるか？

上記のように、一時的・臨時的にその事業主の下で就労した場合でも、就労が月10日(10日を超える場合は80時間)以下であれば、給付金は支給されます。

★一時的・臨時的就労に該当するケース

厚生労働省が公表している「育児休業中の就労について」というリーフレットにおいて、『一時的・臨時的就労』に該当する例と該当しない例が示されています。リンク先はこちらです。 <https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000706037.pdf>

参考にしてみてください。



## 3、今月のおすすめ本

今月は『佐藤一斎「重職心得箇条」を読む』(安岡正篤)をご紹介します。

この本は、組織のリーダーの必読と言われている江戸時代の儒学者佐藤一斎の「重職心得箇条」を、昭和天皇の「終戦の詔勅」の草案作成や「平成」の元号の考案者でもあり、政財界のリーダーの啓発・教化に努められた安岡正篤氏の講義の筆録です。

重職心得箇条は全17箇条あり、どれも身にしみますが、一つだけご紹介すると、「重職は時に応じて改めるべきことを改める。」つまり、コロナ禍で会社の置かれた状況が大きく変化している現在のような時、この変化に応じて、改めるものは

改めないと、これから支障をきたすことになる、ということです。

この本には、リーダーとして肝に銘じておきたい行動指針が書かれています。安岡氏は、このような昔から読み継がれている本を読み、知識を得るだけでなく、実行する(活かす)ことが大切だと言っています。意識しておきたいものです。

(川端)

