

2024年を振り返って ― 事務所の出来事編 ―

早いもので今年1年が終わろうとしています。
今月号では、当事務所におけるこの1年の主な出来事を振り返ってみたいと思います。

2024.8 第56回(令和6年度) 社会保険労務士試験

毎年8月の終わりに、社会保険労務士試験が行われます。
当所の職員も試験に挑戦しましたが、合格率は6.9%ととても厳しく、残念ながらサクラを咲かすことはできませんでした。
毎日、お昼休みにも勉強に励んでいる姿を見えています。子育てと仕事、そして試験勉強を両立するのはとても大変ですが、また来年、合格するのを職員みんなで応援しています。

2024.8 猛暑の中 事務所のエアコンが壊れる

35度を超える猛暑の中、突然、事務所のエアコンが壊れました。
直るまでの数日間、氷嚢やネッククーラー、扇風機を使用しながら、何とか乗り切りました。
改めて、当たり前の生活のありがたさを実感しました。

2024.10 労働法講演会 開催

顧問先・会員事業所の多くの皆様にお越しいただき、本当にありがとうございました。
今年のテーマは、「賃金・残業・定年」でした。
講演会は、特別講師として、弁護士法人久屋総合法律事務所の代表である川崎修一先生をお招きし、弁護士の立場からお話いただきました。
来年は、長良川国際会議場が改修工事となりますので、10月にOKBふれあい会館での開催を予定しております。

2024.11 スマートワーク推進委員会 発足

スマートワーク推進委員会が発足しました。職員4名で構成されており、週1回の会議を行っています。
業務の中で、紙を出力することがとても多いため、まずはペーパーレス化から取り組み、より効率的な働き方を目指していきたいと思っています。



☆ 今月号が今年の最終号となります。今年も1年ありがとうございました。
当所の冬休みは、12月28日(土)～1月5日(日)となっております。また、1月6日(月)の仕事始めは、職員全員で毎年恒例にしている伊奈波さんに初詣をし、本殿で祈りをさせていただきますので、急用の場合には当所の留守番電話にご伝言をお願い致します。戻り次第、ご連絡させていただきます。
来年も事務所職員一同、力をあわせてより一層頑張りますので、よろしくお願い申し上げます。
鉛筆子

－ 人事労務に関する情報編 －

今年1年もラコン通信では人事労務に関するさまざまな情報を取上げてきました。
今月号では、今年1年間の振り返りと、来年について既に明らかとなっている改正動向をまとめてみました。

	労働・社会保険における法律改正、人事・労務を取り巻く出来事など
2024.3	健康保険法・介護保険法 (健康保険料率改定〔岐阜県49.0/1000から49.55/1000へ〕、介護保険料率改定〔9.1/1000から8/1000へ変更。〕)《ラコン通信2月号》
2024.4	労働条件明示のルールが変更へ (2024年4月から労働条件明示のルールが変更、労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加される。①全ての労働者に対する明示事項：全ての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時「就業場所・業務の変更の範囲の明示」、②有期契約労働者に対する明示事項：有期労働契約の締結時と更新時「更新上限(通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容」、無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時「無期転換申込機会の明示」「無期転換後の労働条件の明示」)《ラコン通信2月号》 時間外労働の上限規制 建設業など適用猶予事業にも適用が始まる (時間外労働の上限規制について、2024年4月1日より、建設業、自動車運転の業務、医師の適用猶予事業にも適用が始まる。)《ラコン通信2月号》
2024.10	最低賃金法 (岐阜県では950円から「1001円」へ51円引上げ。10月1日発効。全国加重平均の額は1,055円(昨年度1,004円)、引上げ率は5.1%、引上げ額は51円で過去最高。) 《ラコン通信7・8・9月号》 パート・アルバイトへの社会保険適用 段階的に拡大 (2024年10月からは従業員数51人～100人の企業で働くパート・アルバイトが新たに適用となった。従業員数のカウント方法は、厚生年金保険の適用対象者。) 《ラコン通信3月号》
2024.12	マイナンバーカードの健康保険証利用開始 (2024年12月2日より、健康保険証の新規発行が終了し、健康保険証を利用登録したマイナンバーカード(マイナ保険証)で医療機関等を受診する仕組みに移行。) 《ラコン通信9月号》
2025.4	改正育児・介護休業法が段階的に施行 (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となる、②所定外労働の制限(残業免除)の対象が小学校就学前の子を養育する労働者に拡大、③育児のためのテレワークの導入が努力義務化、④子の看護休暇の見直し、名称「子の看護等休暇」へ変更、小学校3年生終了までに延長、⑤仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務となる、⑥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となる ②・③・④・⑥：令和7年4月1日施行、①・⑤：令和7年10月1日施行) 《ラコン通信6月号》 高年齢雇用継続給付 給付率の変更 (60歳に達した日(その日時点で被保険者であった期間が5年以上ない方はその期間が5年を満了することとなった日)が 令和7年3月31日以前：各月に支払われた賃金の15%(従来の支給率)を限度として支給 令和7年4月1日以降：各月に支払われた賃金の10%(変更後の支給率)を限度として支給)