

## 1. 「しごと」を多角的な視点で考えてみよう

COVID-19 対応の為に今春入社の新入社員への教育・研修が不十分なまま、現在に至っている会社が多いのではないのでしょうか。私は昭和53年(1978年)に就職しましたが、その会社に対し強い思い入れがあった新入社員ではありませんでした。それでも導入研修で小売業のいろはを学び、仕事をするという事の意味を少しだけ理解できました。

今年の新入社員に目を転じてみましょう。3月中旬から深刻化したCOVID-19対策により、3密回避の為に導入教育・研修に十分な時間を掛けていないと思います。今からでも間に合います。小中高大の学習問題ではありませんが、**遅れた分を取り返すべく計画的に人財教育を行う事を提案します。**

さて「しごと」を漢字では仕事と書きます。語呂合わせではありませんが、「しごと」を4つの漢字でその意味を解き明かしてみたいと思います。

### ①仕事 vs 志事

**仕事は上司や先輩から指示された「しごと」をそつなく処理をするという事**です。「給料分しか働かない」という類はこの仕事を行っているのです。

一方で**働くのに人生の意味を考えたい、生き甲斐を求める人**がいます。志(こころざし)を持ってコトに当たるのです。全てが前向きで**就労に自己成長を感じさせる何かを求めています**。この時に「しごと」が仕事から志事へと昇華するのです。

### ②私事 vs 思事

職場では「しごと」が本人1人で完結することはほとんどありません。大小の別はありますが、**必ず他者の協力や支援、貢献がそこにある**のです。

**「自分1人でやる」というのが私事**です。そこには働く仲間の存在はありません。この対局にあるのが思事です。チームワーク宜しく他者と協調しながら「しごと」をするという姿勢です。

**思事人は困っている仲間を積極的に支援**します。仲間を思う思事に専念すれば、得られる成果の総和はより大きくなるに間違いありません。

**「仕事 vs 志事」と「私事 vs 思事」の組合せで、4つの態様**が出来上がります。仕事×私事、仕事×思事、志事×私事、志事×思事の4つです。新人は仕事・私事からスタートでしょう。**人財教育を適切に実施していけば、数年後に「志事×思事」の最終目的地へ辿り着いた若手社員が活躍**しているはずですよ。

## 2. 年金改革法の成立を考える

COVID-19 騒動でニュースにもならなかったものの、人生の財産設計を考える上で重要な法案が5月29日に成立しました。**公的・私的年金に係る仕組みが大きく変わります**。是非関心を持って下さい。

大きな改正点では65歳から受給できる**厚生年金の支給繰下げ可能な歳が、R4年4月から現行の70歳が75歳**となります。65歳の支給額を100とすると70歳では142、75歳では184となります(1月につき0.7%UP)。支給年齢を遅らせると年金額は多くなります。しかし死亡する年齢が分かりません。支給を遅らせる判断は一種の博打です(笑)。

**60歳前半の在職老齢年金の制度も変わります**。今は月額年金額と給料の合計が28万円を超すと年金額が減額調整されます。この減額基準が47万円へ緩和されます(R4年4月施行)。

経営者にとっては頭の痛い改正もありました。厚生年金を掛ける必要のある従業員の幅が拡大されました。**週20時間以上30時間未満の従業員にも保険料の納付義務**が課せられます。**従業員数100人超の会社はR4年10月から、同50人超の会社はR6年10月からの適用**です。2年や4年はあつという間です。生産性と収益性の向上に挑戦して下さい。**働き方改革の実現が年金保険料UPの影響を軽減**させます。すぐに着手して下さい。

## 3. パワハラ防止法が6月1日より施行

令和元年5月に改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)が成立し令和2年6月1日から施行されました。セクハラと比較してパワハラはハラスメントであるかの認識が難しいのが問題とされていました。

**「(職場での)優越的な関係を背景に」「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により」「(本人の)就業環境を害する」ことがパワハラと規定**されました。典型例として、「**身体的な攻撃」「精神的な攻撃」「人間関係からの切り離し」「過大な要求」「過小な要求」「個の侵害**」が明示されています。

事業主はパワハラ防止の為に雇用管理上の措置を講じなければなりません。**セクハラ防止を含め、職場に潜在するあらゆるハラスメント(嫌がらせ・いじめ)は就労環境を悪化**させます。この機会に**ハラスメント防止への取り組みを強化**しましょう。