

## 「請求書の人生 vs 領収書の人生」

イエローハットの創業者 鍵山秀三郎の言葉より

月刊『致知』より

イエローハットの創業者の鍵山秀三郎さんのお話です。鍵山さん自身も、人から教わったことだと述べておられましたが、「もっと、もっと、もっと…」といった感じで、際限なく求め続け、欲しがっていく生き方を、『請求書の人生』と呼ぶのだそうです。「向上心」や「探究心」といったものは人の成長に欠かせない大切な条件ではありますが、「度の過ぎた欲求」は人間を卑しくし、尊厳を傷つけていくものです。いい生活は物に支配されていますから、「もっともっと」という心が働き、いわゆる請求書を出す人生になってしまいます。

逆に、求めるばかりではなく、いま与えられている物事に「感謝の心」をもって過ごす人生、これを『領収書の人生』と呼ぶのだそうです。寺社にお参りした時には、「ありがとうございます」と感謝する、請求書ではなしに、領収書のお参りをしなければなりません。求めるばかりではなく、今与えられているものごとに感謝の心を持つ『領収書の人生』を歩むべきです。いい人生とは心で支配されていますから、「ありがとう、ありがとう」という心が働き、いわゆる領収書を出す人生になります。

日本には、『領収書の生き方』をしている人も大勢おられますが、そういう人は世間からあまり注目されることはありません。『請求書の生き方』をする人の方が派手で目立つのに比べ、『領収書の生き方』をする人は、地味で人目につかないところが共通しているからです。誰からも注目されず、光の当たらないところで、いつ報われるか分からないことにも、心を込めてひたすら取り組む姿からは、「卑しさ」なんてものは微塵も感じられません。誰かに頼ったり、求めたりすることなく、人の役に立つことだけを念頭において、一途に歩み続ける姿は、人を引き付ける豊かな魅力を備えています。

そんな人生って、何だか素晴らしいですね。鍵山さんは、自らもそんな人生を心がけられ、人間性を磨かれると同時に、イエローハットを一代で一流企業に育て上げ、大成功を収めておられます。私も、『領収書の人生』が送れるよう、少しでも人間性を高めていきたいと思っています。昨今、もっと多く、もっと快適に、もっと偉い人になりたい、そして、「自分だけ」「お金だけ」「今だけ」という生き方の人が多くなっているように思いますが、これらは、すべて集める生き方であり、『請求書の人生』です。

「もっともっとという利己心」と、「ありがとう、ありがとうという利他心」。考えてみれば、自分のものは一つもありません。私たちは、裸で生まれました。まったく無一物、ゼロです。すべて与えられたものばかりです。すべて領収書の人生です。この事にどれだけ目覚めることができるか、そして、感謝できるか、そのお返しとして、どれだけ他に与えることができるか、これが身魂磨きのすべてだと思います。そして、自分の存在によって、周りのすべてに、人に、社会に、生き物に、自然に、地球すべてに、どれだけ与えることができたかによって、その人の人生の価値が決まってくるのだと思います。

人間は、自分のことばかり考えているうちは、悩みが尽きることはありません。ところが、いつも周囲の人や多くの人のことを考えている人には、悩みというものはありません。(鍵山秀三郎)

重要

## 新しい資本主義の加速に向けて 「三位一体の労働市場改革」など(骨太の方針 2023)

令和5年6月中旬に「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」と「経済財政運営と改革の基本方針(骨太の方針) 2023」が閣議決定されました。中心的政策方針として「新しい資本主義の加速」が掲げられていますが、その柱といえる「三位一体の労働市場改革」とは。

.....骨太の方針 2023/新しい資本主義の加速・三位一体の労働市場改革などの概要.....

### <三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と「人への投資」の強化、分厚い中間層の形成など>

#### □ 三位一体の労働市場改革

- リ・スキリングによる能力向上支援(5年以内に過半を個人経由での給付等)
  - 個々の企業の実態に応じた職務給の導入
  - 成長分野への労働移動の円滑化(失業給付制度の見直し、モデル就業規則の改正\*、退職所得課税制度の見直し等)
- という三位一体の労働市場改革を行い、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ることにより、構造的に賃金が上昇する仕組みを作っていく。

#### □ 家計所得の増大と分厚い中間層の形成

非正規雇用労働者の処遇改善、最低賃金の引上げ(今年は全国加重平均1,000円の達成を含めて議論、今夏以降1,000円達成後の引上げ方針についても議論等)や地域間格差の是正、適切な価格転嫁・取引適正化、資産運用立国の実現、資産所得倍増プランの実行を行う。

#### □ 多様な働き方の推進

短時間労働者に対する雇用保険の適用拡大の検討(2028年度までを目途に実施)、働き方改革の一層の推進等を行う。

→これらにより、物価高に打ち勝つ持続的で構造的な賃上げを実現する

要確認

## 「いじめ・嫌がらせ」が労働トラブルのトップ 相談件数では11年

厚生労働省から、令和4年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。

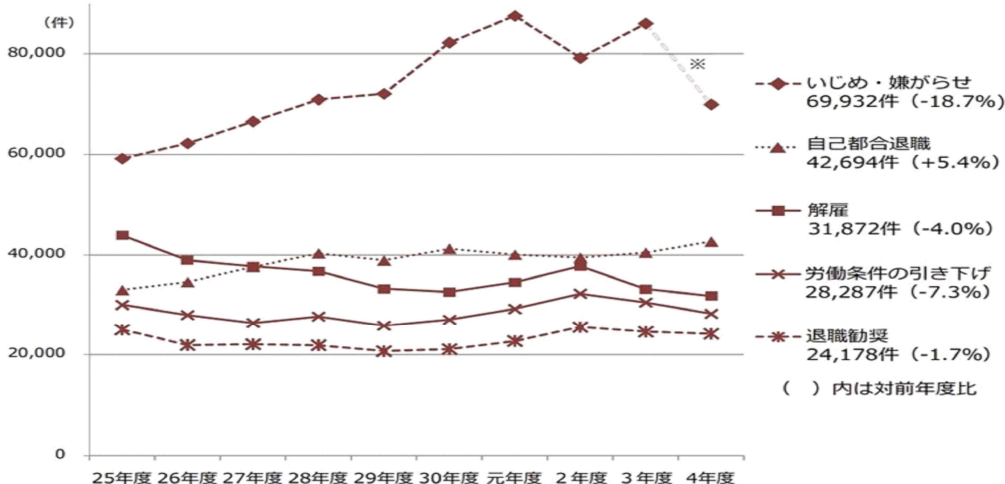
.....令和4年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」のポイント.....

- 総合労働相談件数は、124万8,368件で、15年連続で100万件を超え、高止まり
- 民事上の個別労働紛争における相談、助言・指導の申出、あっせんの申請の全項目で、「いじめ・嫌がらせ」の件数が引き続き最多(下記は、各項目の「いじめ・嫌がらせ」の件数)
  - 民事上の個別労働紛争の相談件数では、69,932件(前年度比18.7%減)〔11年連続最多〕  
.....次ページの【図】参照
  - 助言・指導の申出では、1,005件(同40.5%減)〔10年連続最多〕
  - あっせんの申請では、866件(同26.1%減)〔9年連続最多〕



次ページに続く

【図：民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移(10年間)】



※令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、(これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた)同法上のパワーハラスメントに関する相談は全て(同法に基づく対応となり)別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に大きな差異がある。

★個別労働紛争のトップが「いじめ・嫌がらせ」であるということは知っておきたいところです。このような状況を見ると、各企業において、各種ハラスメントの防止対策などに万全を期す必要があるといえます。

## 令和4年度の長時間労働に関する監督指導 実施事業場の約81%が労働基準関係法令違反

厚生労働省は、令和4年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果を取りまとめ、監督指導事例とともに公表しました。令和4年度の監督指導実施状況のポイントと主な監督指導事例を確認しておきましょう。

### 令和4年度の監督指導実施状況のポイントと主な監督指導事例

#### ●令和4年度の監督指導実施状況のポイント

令和4年4月から令和5年3月までに、33,218事業場に対し監督指導を実施し、26,968事業場(81.2%)で労働基準関係法令違反が認められた。

- <主な法令違反>・違法な時間外労働があったもの→14,147事業場(42.6%)  
・賃金不払残業があったもの→3,006事業場(9.0%)  
・過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの→8,852事業場(26.6%)



#### ●主な監督指導事例／倉庫業に対して行われた監督指導の事例

倉庫業の事業場(労働者約100人)で勤務する労働者からの、長時間労働の実態があるという情報に基づき、立入調査を実施。

- 倉庫内で商品の仕分けを行う労働者11人について、業務量に比して人員体制が不十分であったことから、36協定で定めた上限時間(特別条項:月79時間)を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限(月100時間未満、複数月平均80時間以内)を超える、最長で1か月当たり201時間の違法な時間外・休日労働が認められた。……労働基準法32条違反及び36条6項違反で是正勧告
- また、常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、労働者に対して心理的な負担を把握するためのストレスチェックを実施していなかった。……労働安全衛生法66条の10違反で是正勧告

## 障害者雇用促進法等の改正 令和6年4月1日施行分のポイント

障害者雇用促進法と関連政省令が、令和6年4月1日を施行日として改正されることが決まっています。企業実務に影響を及ぼす改正が含まれていますので、確認しておきましょう。

### 障害者雇用促進法等の改正／令和6年4月1日施行分のポイント

#### □ 障害者雇用率の引き上げ

次のように引き上げられます(一般の民間企業に適用される率・人数のみ紹介)

区分	改正後		
	改正前 ～令和6年3月	令和6年4月～令和8年6月	令和8年7月～
障害者雇用率	2.3%	<u>2.5%</u>	2.7%
障害者を雇用しなければならない事業主の範囲(常時雇用労働者数が右の人数以上の事業主)*	43.5人	<u>40人</u>	37.5人

\*当該事業主については、次の①及び②の義務・努力義務が生じます。

- ① 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告(義務)
- ② 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任(努力義務)



#### □ 週所定労働時間10時間以上20時間未満で働く重度の身体・知的障害者、精神障害者の算定特例

障害特性により長時間の勤務が困難な障害者の方の雇用機会の拡大を図る観点から、**特に短い時間(週所定労働時間が10時間以上20時間未満)で働く重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者**の方を雇用した場合、特例的な取扱いとして、実雇用率上、**1人をもって0.5人と算定**することとされます。

? 週10時間以上20時間未満で働く障害者を雇用する事業主に対して支給している特例給付金は、令和6年4月1日をもって廃止となります。

#### □ その他

「障害者雇用調整金・報奨金の支給方法の見直し」、「障害者雇用納付金に係る助成金の新設・拡充等」などが行われます。



## 保険資格データ未登録者が約 77 万人 速やかに登録作業を進める (社保審の医療保険部会の資料)

厚生労働省から、令和 5 年 8 月 24 日に開催された「第 166 回 社会保障審議会医療保険部会」の資料が公表されました。

今回の議題には、「マイナンバーカードと健康保険証の一体化について」が含まれており 特に注目を集めているのは、保険資格データが未登録である医療保険加入者の数です（未登録の場合、いわゆるマイナ保険証は使えません）。

本年 8 月段階で、被用者保険及び国保組合の全保険者とみると、計約 77 万人が、保険資格データが未登録だということです。

今後の対応としては、全保険者に対し、速やかに次のような取組みを行うよう要請するということです。

●マイナ保険証を利用する国民目線に立って、速やかに対応するため、来月から順次、未登録者に向けて、データが未登録であることをお知らせし、11 月末までを目途に、未登録者からマイナンバー等を提出いただき登録作業を行う。

### マイナ保険証未取得者の資格確認書 上限5年に

マイナンバーカードと一体化した「マイナ保険証」に移行する方針を巡り、未取得者に発行する「資格確認書」の運用を見直す。上限1年とした有効期間を5年に延長し、マイナ保険証を持たないすべての人に保険者の職権で交付する。現行の健康保険証の廃止時期を 2024 年秋から延期するかは判断を留保し、関連データの総点検の結果などを踏まえ、改めて検討するとみられる。

## 「年収の壁」解消へ助成金 10 月にも導入

岸田首相は 10 日、「年収の壁」問題、(配偶者に扶養されるパート従業員が、本人の社会保険加入による保険料負担や、夫の所得税増の増加を考慮して、年間収入を103万円・106万円・130万円・以内の収入に抑える為に、働く時間を抑える問題)

2023年10月から最低賃金の全国平均を ¥1002 に上げる目安もあり、パート社員の「就業調整」の解消を目的として新設する助成金制度を、10 月から適用する考えを示した。3年程度の時限措置として、社会保険料の負担により従業員の手取りが減少しないよう、賃上げに取り組んだり段階的に勤務時間を延ばす計画を作成したりした企業に対して、最大 50 万円を助成する方針。