

TOPIC1

「年収の壁・支援強化パッケージ」とは

TOPIC2

時間単位の年次有給休暇制度の活用法

サンプル

2023/DEC

12

令和5年12月号

白馬村・12月の大出公園と北アルプス(長野県)alps / PIXTA(ピクスタ)

【年賀状どうする？】 12月に入り、年賀状を作り始める人が増える頃。年賀状の歴史は古く、平安中期の学者・藤原明衡が著した『雲州消息』にその例文が残されています。そして、今からちょうど150年前の1873年12月1日に日本初の郵便はがきが発行。当時は往復はがきのような二つ折りの形状で、発行後まもなく年賀状としても使われるようになりました。しかし、近年はLINEなどのメッセージアプリでの代用が増えて年賀状を出す人が減少、文具メーカーのパイロットコーポレーションによる2022年末の「ビジネスパーソンの年賀状に関するアンケート調査」で年賀状を「出す」と答えた人は50.9%でした。一方で9割以上の人が年賀状が届くと「うれしい」と答えており、今も年始の挨拶として喜ばれるものであることは変わらないようです。

年収106万円、130万円超の社会保険加入促進支援策

「年収の壁・支援強化パッケージ」とは

厚生労働省は2025年度までの措置として、パート・アルバイト労働者が年収の壁（106万円・130万円）を意識せずに働ける環境を支援するため「年収の壁・支援強化パッケージ」を10月から開始しました。ここではその概要を紹介します。

年収の壁とは

最低賃金の大幅な引き上げや企業の人手不足を背景に、パート・アルバイト（以下、パート労働者等）の時給は年々上昇しています。しかし、厚生労働省の毎月勤労統計調査をもとにパートタイム労働者の時給、一人当たり月間労働時間、年収の動きがどのように推移してきたのかをまとめた野村総合研究所の資料によれば、1993年以降2021年まで、時給が上昇する一方で、一人当たり月間労働時間は減少しています(図表①)。これはパート労働者等が税金や社会保険料を支払うことによる手取り額の減少を避けるための「就業調整」をしていることによるものです。これが、いわゆる「年収の壁」といわれる問題です。

年収が上がれば被用者保険の被保険者の被扶養者から外れ、税金や社会保険料の支払いが必要になる「働き損」が生じる場合があります。これを回避しようと労働時間を調整する就業調整が、結果として企業の人手不足を加速していることにもなります。

「年収106万円の壁」と「年収130万円の壁」

「年収の壁」には、税制面からのものと社会保険面からのものがありますが、社会保険面から見ると

「106万円」「130万円」の2つの壁があります。

「106万円の壁」とは、社会保険の加入基準によるものです。現在、被保険者総数が100人を超える社会保険の適用事業所で働くパート労働者等は、次の基準のいずれにも該当する場合には社会保険に加入しなければなりません。

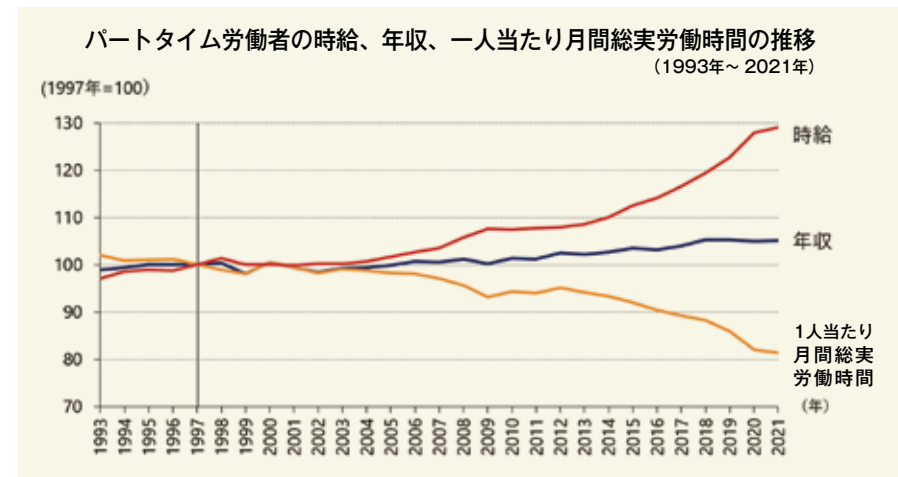
- ①週の所定労働時間が20時間以上
- ②雇用期間が継続して2カ月超見込まれる
- ③賃金が月額8万8000円以上(参考値:年106万円以上)
- ④学生ではない

この基準が2024年10月からは、被保険者総数が50人を超える事業所にも適用されることとなります。その結果、上記基準に該当する

働き方をしているパート労働者等は社会保険に加入しなければならず、社会保険料負担分の手取り収入が減ることになります。同時に飲食店やサービス業などパート労働者等を多く使用している事業主は法定福利費の負担が増加することになります。

また、「130万円の壁」とは、社会保険の被扶養者の認定基準のことです。社会保険の適用事業所で働く被保険者の配偶者で、かつパート労働者等として年収が130万円を超える者は、前述の加入基準に該当しない場合でも配偶者の被扶養者から外れて、自ら社会保険に加入して保険料を支払わなければならないと、結果として手取り収入が減ることになります。さらには、企業で家族手当や配偶者手当の支給基準を社会保険の被扶養者認定基準としている被保険者である労働者にとっては、それらの手当を失う可能性もあります。

【図表①】



出典:「女性の経済的自立」の実現には何が必要か(1)(野村総合研究所レポート) ※厚生労働省「毎月勤労統計調査」より野村総合研究所が作成

【図表②】

「年収の壁」への当面の対応策(年収の壁・支援強化パッケージ)概要

106万円の壁への対応

- ◆**キャリアアップ助成金** ※省令の改正が必要
キャリアアップ助成金のコースを新設し、短時間労働者が被用者保険(厚生年金保険・健康保険)の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援を行う。なお、実施に当たり、支給申請の事務を簡素化。
労働者の収入を増加させる取組については、賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当(社会保険適用促進手当)として、支給する場合も対象とする。
- ◆**社会保険適用促進手当**
事業主が支給した社会保険適用促進手当については、適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として被保険者の標準報酬の算定において考慮しない。

130万円の壁への対応

- ◆**事業主の証明による被扶養者認定の円滑化**
被扶養者認定基準(年収130万円)について、労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、事業主の証明の添付による迅速な判断を可能とする。
- ◆**配偶者手当への対応**
◆**企業の配偶者手当の見直しの促進**
特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、
(1)見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表するとともに、
(2)中小企業団体等を通じて周知する。

出典:「「年収の壁」への当面の対応策」(厚生労働省)

政府の支援策

政府は、パート労働者等がこうした「年収の壁」を意識することなく働ける仕組みを策定。人手不足を解消し、パート労働者等が自ら社会保険の被保険者となることで、将来の年金等を含めより高い保障を確保すべく、当面の措置として「年収の壁・支援強化パッケージ」を公表しました(概要図表②)。これにより、新たに社会保険の被保険者となるパート労働者等に生じる、保険料負担による不利益を支援しようとするものです。

①106万円の壁への対応

まず、「106万円の壁」への対応として、雇用保険制度にある助成金の一つ「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」を創設しました。これは、パート労働者等が新たに社会保険の適用となる際に、保険料負担によって手取り収入の減少をカバーするために賃上げや手当支給などの取組を行った事業主に対して助

成するものです。具体的には、①賃上げ、②労働時間の延長(週の所定労働時間を4時間以上延長・または賃金増額との組み合わせで1時間以上4時間未満延長)、③社会保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当(社会保険適用促進手当)の支給、のいずれかの手段またはそれらの組み合わせによって、パート労働者等を社会保険に適用させ、かつ最大3年間をかけて収入を増加させた事業主に対して助成します。一事業所当たりについての申請人数に制限は設けない予定です。ただし、この支援策は、2025年度末までの時限的措置です。

「社会保険適用促進手当」とは、新たにパート労働者等が社会保険に加入したことで、その保険料負担によって手取り収入が減ることがないようにするために創設されたものです。事業主が給与や賞与とは別にこの「社会保険適用促進手当」を支給した場合、その支給した手当の額については、パート労働者等の社会保険料負担分相当額を上限として、社会保険料の算

定基礎に含めなくともよいものとされます。ただし、対象となるのは、標準報酬月額が10万4000円以下の者で、最長2年間の時限的措置です。

なお、同一事業所内に同じような条件で働く他の労働者で、すでに社会保険が適用されて被保険者となっ

ている者がいる場合は、公平性の観点から、同水準の手当を特例的に支給する場合には、その手当についても社会保険適用促進手当に準ずるものとして保険料算定の基礎には含めない報酬とする取り扱いも認めることとしました。

②130万円の壁への対応

「130万円の壁」への対応は、被保険者の被扶養者となる認定基準130万円未満について、残業代などによる一時的な収入変動により年収の見込みが130万円以上となる場合でも、直ちに被扶養者としての認定を取り消すことなく総合的に判断することとしました。つまり、人手不足による労働時間延長等が一時的なものである旨について事業主が証明する書類を、本人を扶養する配偶者(被保険者)が加入する健康保険組合(協会けんぽの場合は日本年金機構)に提出することで、年収が130万円以上となっても引き続き被扶養者として認定する運用をすることとしました。一時的な事情の認定は、原則として連続2回までが上限となっています。

時間単位の年次有給休暇制度の活用法

「時間単位の年次有給休暇制度」とは、年次有給休暇を時間単位で分割して活用する制度です。年次有給休暇の取得率向上が求められる中で、時間単位の年次有給休暇制度（以下、「時間単位年休」）を導入することのメリット・デメリット、活用上の留意点を確認しましょう。

年次有給休暇の取得推進

政府は、年次有給休暇の取得率を「2025年までに70%」とする目標を掲げています。厚生労働省がまとめた「令和4年就業条件総合調査」によると、取得率は2018年に50%を超え、2019年の働き方改革に伴う「年5日の年次有給休暇取得の義務化」施行以降は急激に上昇して、2022年の調査では58.3%と過去最高となっています。

厚生労働省は「労働者の健康を確保するとともに仕事と生活の調和がとれた社会を実現するためには、企業などが自社の状況や課題を踏まえ、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりを継続して行っていくことが重要である」としています。その取り組みの一つとして、治療のための通院、子どもの学校行事への参加や家族の介護など、労働者の様々な事情に応じた休み方に対応するために、時間単位年休の活用が推奨されています。

時間単位年休とは

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労働者が希望し、使用者が同意した場合は、1日単位での取得の阻害にならない範囲で、半日単位でも可能となります。

2010年には、まとまった日数の休暇を取得するという本来の趣旨を踏まえつつ、仕事と生活の調和

を図る観点から労働基準法が改正されました。年5日を限度として、労使協定の締結により、時間単位での年次有給休暇の付与が可能となりました。これを時間単位年休といい、分単位など時間未満の単位での付与は認められません。

導入の方法

時間単位年休を導入する場合は、まず常時10人以上の労働者を使用する事業場においては、就業規則に年次有給休暇の時間単位での付与について定めることが必要です。

また実際に導入する場合には、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者との間で、書面による労使協定を締結する必要があります。労使協定で定める項目は、①時間単位年休の対象労働者の範囲、②時間単位年休の日数、③時間単位年休1日分の時間数、④1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数の4項目です。この労使協定は労働基準監督署に届け出る必要はありません。

導入に関する留意点

労使協定で定める事項について、一部の労働者を対象外とする場合には、事業の正当な運営を妨げる場合に限られます。「育児を行う者」など取得目的により対象範

囲を定めることはできません。

また時間単位年休の日数は年5日以内とし、1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めます。1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げます。例えば、所定労働時間が1日7時間30分の場合は8時間となります。2時間単位など、時間単位を1時間以外とすることも可能ですが、1.5時間と30分刻みで設定することはできません。必ず1日の所定労働時間を上回らない範囲で、整数の時間で設定することが必要です。

導入へ向けて

2021年公表の労働政策研究・研修機構による「年次有給休暇の取得に関するアンケート調査」では、時間単位年休制度を導入している企業は22.0%であり、未導入の企業の労働者約半数が導入を希望していることが報告されています。未導入の理由としては、勤怠管理や給与計算が煩雑になる、すでに半日単位の取得制度があるなどがあり、今後の意向について、検討中または今後検討予定の企業は23.6%と低いことがわかります。

時間単位年休の仕組みを正しく理解し、人材の確保・定着の観点から新しい働き方・休み方を実践するため、導入の検討を始めてみてはいかがでしょうか。

01 持続的な賃上げに向けた方向性を提示 2023年版「労働経済の分析」を公表

厚生労働省では毎年「労働経済の分析」（労働経済白書）を公表しています。2023年版は「持続的な賃上げに向けて」をテーマに分析。第I部「労働経済の推移と特徴」では、2022年の雇用情勢や賃金、経済等の動きをまとめています。続く第II部は「持続的な賃上げに向けて」と題し、日本の賃金が伸び悩んだ理由を明らかにするとともに、賃上げが個々の企業・労働者や経済全体に及ぼす影響や、企業の業績や価格転嫁状況等と賃上げの関係等について分析。また、最低賃金制度と同一労働同一賃金の効果についても報告しています。

03 就業者数は19年連続増加の912万人 高齢者の就業状況を取りまとめ

総務省統計局は毎年、65歳以上の高齢者に関する統計を「統計からみた我が国の高齢者」にまとめています。今年公表された同統計によると、2022年の高齢者の就業者数は過去最多の912万人。15歳以上の就業者総数に占める高齢就業者の割合は13.6%と、全就業者のおよそ7人に1人が高齢就業者となっています。これを主な産業別で見ると「卸売業、小売業」が最も多く127万人。その他に「医療、福祉」が104万人、「農業、林業」が101万人などとなっており、特に「医療、福祉」は10年前の約2.7倍に増加しています。

02 年間平均給与は2年連続の増加 民間企業の従業員の給与を調査

国税庁が公表した「令和4年分 民間給与実態統計調査」によると、2022年の1年を通じて勤務した民間の事業所における給与所得者の平均給与は前年比2.7%増の458万円。雇用形態別に見ると、正社員の男性は584万円（同1.1%増）で女性は407万円（同3.4%増）、正社員以外の男性は270万円（同2.9%増）で女性は166万円（同3.2%増）となっています。また、業種別では「電気・ガス・熱供給・水道業」（747万円）、「金融業、保険業」（656万円）、「情報通信業」（632万円）などが高く、「宿泊業、飲食サービス業」（268万円）が最も低くなっています。

04 職場環境改善のアイデアも紹介 過労死防止のためのサイトを開設

独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所に設置されている過労死等防止調査研究センターが、ポータルサイト「健康な働き方に向けて」を開設しました。サイトでは過労の危険性やハイリスクな働き方などを解説。過労リスクを測定するための調査票「過労徴候しらべ」や、仕事のストレス改善を目的とした参加型職場環境改善ツールなど、職場環境を改善するためのアイデアも提案しています。また、同センターの研究者による研究成果や、これまで発表してきた研究報告書、資料も掲載されています。

四季を彩る言葉

今季節にまつわることわざや故事成語を挙げ、その意味や由来を紹介します。

きた 冬来りなば春遠からじ

19世紀初頭のイギリスの詩人パーシー・ビッシュ・シェリーの詩「西風の賦」の一節で、「厳しい冬が来たならば、暖かい春もすぐそこまで来ている」という意味の言葉です。転じて「今はつらい時期であっても、耐え抜けば必ず幸せな日々が訪れる」というたとえに用いられます。

柳に雪折れ無し

堅い木は雪の重さに耐えかねて枝が折れてしまうことがあります。しかし、しなやかな柳の枝は雪が積もっても折れないことから、「柔らかいものは堅いものよりよく持ちこたえる」という意味を持ち、「柔軟な心を持ってしなやかに生きる人」を表す時にも使われます。類義語に「柔能く剛を制す」（柔弱なものがかえって剛強なものに勝つという意味）があります。



事業継続計画 (BCP) 策定の現状とは

自然災害や感染症の蔓延、サイバー攻撃などの脅威は企業活動に大きな影響を与えます。こうした緊急事態に備えて「事業継続計画」(BCP)の策定が求められていますが、企業はどう対応しているのでしょうか。帝国データバンクの調査を見ていきます。

気象庁はホームページ等で、1日の降水量が300ミリ以上の強い雨の頻度が、1980年頃と比較して2倍程度に増加していると発表しています。また、2022年1月現在で南海トラフ地震の今後30年以内の発生確率は70～80%、今後40年では90%程度と試算しています。

さらに、総務省の「令和5年版情報通信白書」を見ると、2022年に観測されたサイバー攻撃関連通信数が5年前(2017年)の3.4倍に増加していることがわかります。

企業にはこうした自然災害やシステム障害に対する危機管理が強く求められ、政府は緊急事態下で事業を継続または早期復旧させるための「事業継続計画」(BCP)の策

定を推進しています(介護事業所は2024年4月より義務化)。

策定意向ありは半数以下

しかし、帝国データバンクの「事業継続計画(BCP)に対する企業の意識調査(2023年)」によると、「策定している」企業の割合は18.4%。これに「現在、策定中」(7.5%)、「策定を検討している」(22.7%)を合計した、BCPについて「策定意向あり」とする企業も48.6%にとどまっています。

同調査では、「策定意向あり」とする企業が事業の継続が困難になると想定しているリスクについても尋ねています(複数回答)。最も多かったのは地震や風水害、噴

火などの「自然災害」で71.8%でした。次いで「設備の故障」が41.6%となっています。昨年と同調査ではインフルエンザ等の「感染症」が53.5%と半数を超えていましたが、新型コロナの5類感染症移行にともない、今年は40.4%と13.1ポイント減少しました。

策定していない企業も4割強

「策定意向あり」とする企業が、事業が中断するリスクに備えて実施あるいは検討している内容は図表の通り。「大企業」「中小企業」ともに従業員の安否確認や情報システムの管理などの備えを重視していますが、「調達先・仕入先の分散」や「代替生産先・仕入先・業務委託先・販売場所の確保」といったサプライチェーンに関する備えは「大企業」より「中小企業」のほうが強化する傾向にあるようです。

一方、BCPを「策定していない」企業(43.0%)の理由で最も多かったのは、「策定に必要なスキル・ノウハウがない」(42.0%)でした(複数回答、以下同)。次いで「策定する人材を確保できない」(30.8%)、「策定する時間を確保できない」(26.8%)が続いています。BCPの策定は事業継続だけでなく企業価値の向上にもつながります。内閣府など各省庁が事業継続計画策定のガイドライン等を出しているので参考にするとよいかもしれません。

事業中断リスクに備えた実施・検討内容 (%)

	2023年5月		
	全体	大企業	中小企業
1 従業員の安否確認手段の整備	68.2	79.6	65.1
2 情報システムのバックアップ	57.1	68.2	54.1
3 緊急時の指揮・命令系統の構築	41.0	50.5	38.4
4 災害保険への加入	38.3	38.2	38.3
5 事業所の安全性確保(建物の耐震補強、設備の転倒・落下対策など)	35.6	43.7	33.4
6 調達先・仕入先の分散	34.4	31.5	35.2
7 多様な働き方の制度化(テレワーク、時差出勤、サテライトオフィスなど)	23.1	32.5	20.5
8 生産・物流拠点の分散	19.4	22.7	18.4
9 代替生産先・仕入先・業務委託先・販売場所の確保	17.7	15.8	18.3
10 業務の復旧訓練	14.6	21.0	12.9

(注)
 ※複数回答、上位10項目を表示。
 ※網掛けは、「大企業」と「中小企業」の比較で割合が高い規模を示す。
 ※母数は、事業継続計画(BCP)を「策定している」「現在、策定中」「策定を検討している」のいずれかを選択した企業5550社

出典:「事業継続計画(BCP)に対する企業の意識調査(2023年)」(帝国データバンク)

今月の
 相談

精神疾患による休職者の復職可否の判断について

Q

精神疾患で休職中の社員から休職期間満了が近いので「職場復帰したい」との申し出がありました。しかし、提出された主治医の診断書と当社産業医の面談結果で、見解が異なります。どのように対応すべきでしょうか。(K社・総務部)

A

傷病等で休職している労働者によっては、経済的な不安や会社の定める休職期間満了までに職場復帰しないと退職となることを恐れて復職を申し出てくる場合があります。しかし、特に精神疾患等メンタル面の病気で休職している労働者の職場復帰希望の申し出に基づき、安易に復帰させてしまうと、再発して休職と復職を繰り返すという事態に陥ることがあります。単純に労働者の希望だけで復職を判断することは適切ではなく、安全配慮義務の問題や企業秩序の観点からも慎重に検討しなければなりません。

休職中の労働者の職場復帰にあたっては、まず労働者に主治医の診断書を提出してもらい、本当に職場復帰が可能なのかどうか、また復帰にあたり短時間勤務や残業制限などの就業制限が伴うのか否かの確認が必要です。主治医の復職診断書はそれが職場で求められる業務遂行能力まで回復しているか否かの判断とは限りません。患者たる労働者の復職希望が強い場合などは、主治医が職場環境、従事している仕事の実情などを知らないまま、その希望通りに診断書を書いてしまうこともあります。その結果、主治医の診断書に基づいて復職させたものの、職場復帰後に遅刻・早退などが増え、職場に思わぬ負担をかけることも多々あります。

したがって、職場復帰には慎重を期して、専属の産業医を選任している場合は、復帰させる前に労働者と産業医面談を行う、産業医がいない場合には会社の担当者が主治医との面談の機会を作るよう申し入れるなどの対応も必要です。なお、主治医と面談しようとする場合は、あらかじめ労働者本人の同意を得ることが必要です。

産業医は、医学的知識だけでなく、産業保健における知識もあるため主治医と異なる視点で、労働者

の健康状態と職場環境の適合性について評価し、復職が可能かどうかを判断します。

労働契約法第5条では「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と定め、使用者に労働者に対する安全配慮義務を求めています。したがって、使用者としては、労働者の健康と安全を最優先にした対応が必要です。たとえば、精神疾患の労働者の復職判断にあたり、主治医または産業医のいずれか一方でも「就労不可で療養の継続が必要」と診断したのであれば、職場復帰はさせずに休職期間を延長するなどの対応が適切といえます。

復職可否の最終的な判断は、使用者が行うものです。主治医と産業医の意見はあくまでそれを判断するための参考です。したがって、使用者は労働者への安全配慮義務の観点から、主治医と産業医の両者の意見を慎重に比較検討し、労働者の健康状態や職場環境、業務内容を総合的に考慮した上で、最適な措置を取らなければなりません。患者の個人情報保護の観点もあり、主治医と産業医が患者の病状について連携することは少ないですが、労働者の健康状態や職場環境に関する情報を相互に共有し、職場復帰に関して意見のすり合わせの願いをしてみることが必要な場合もあります。

なお、私傷病休職において休職事由の消滅が認められるためには、原則として従前の職務(原職)を支障なく行える状態に回復したことが必要とされます。ただし、職種や業務内容を限定していない場合、使用者は、原職への就労は無理でも他に従事できる業務があるか否か、実際に配置することが可能かなどを考慮することが求められます。それを行わずに契約終了または解雇することは困難です。

今月の
 ポイント

復職可否の最終的な判断は使用者が行うものであり、使用者は主治医と産業医双方の意見を比較検討し、労働者の健康状態や職場環境、業務内容を総合的に考慮した上で最適な措置を取ることが求められる。

職場のアンコンシャス・バイアスを考える

近年、企業でダイバーシティ&インクルージョンが推進されるなか、「アンコンシャス・バイアス」への関心が高まっています。アンコンシャス・バイアスとは無意識の偏見や思い込みのこと。これは誰もが何かしら持っているもので、「女性は結婚したら退職するもの」「男性は仕事をして家計を支えるべき」などが一例として挙げられます。ただ、言葉の認知と日々の生活での経験・実感・見聞きの差には開きがあるようで、電通総研の「ジェンダーに関する意識調査(2023年)」によると、アンコンシャス・バイアスに該当することを経験・実感・見聞きしたことがある人が39.3%いたのに対し、言葉そのものを認知していた人は11.7%でした。



職場で特に多く見られる性別に関するアンコンシャス・バイアスについては、Job総研が「2023年 言動の偏見と意識調査」を実施しています。その中では、結婚・育児・恋人に関するアンコンシャス・バイアスな言動を受けた経験ある人の78.1%が、その言動に対してストレスを感じたと回答。その理由は、「意見を押し付けられている気分になる」、「否定されている気分になる」などが多いようです。

アンコンシャス・バイアスには物事の判断が迅速にできるというメリットもありますが、他人を傷つける場合もあり、組織運営においては生産性の低下などの問題につながりかねません。大切なのは自分の偏見・思い込みに気づくこと。内閣府男女共同参画局のアンコンシャス・バイアスの解消等に向けた普及啓発用動画などを参考に、職場に潜む偏見・思い込みについて考えてみてはどうでしょうか。

今月の一言

年末の風物詩といえば大掃除ですが、実は大掃除は事業者の義務でもあり、労働安全衛生規則第619条に6カ月以内ごとに1回、定期的に行うことという旨が定められています。従業員が安全かつ健康に働ける職場環境を維持するためにも、大切な取り組みです。

※「今月の一言」の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。