



回覧しましょう (have(持つ)から be(在る)へ) 令和6年(2024)12.1 師走 (NO.374)



ペルダ通信



メール・アドレス hi-perda@shine.tnc.ne.jp URL <http://www.hi-perda.com>

*** お客様に愛され 地域社会に貢献し 社員の幸せを実現する ***

気づきが 自分を 変えていく しごとより いのち

社会保険労務士法人ペルダ・コンサルティング：労働保険事務組合静岡経済協会：静岡県中小企業家同友会会員

会社のメンタルヘルスは 社員の気持ちを よく聴き 話せば 社員も職場も 生き活き



バランスのとれた食事は バランスのとれた心と身体をつくる 毎日おいしく しっかり三食

主に椿の花は、11月から4月にかけて咲きます。花言葉は、「控えめなすばらしさ」「気取らない優美さ」。華やかでありながら奥ゆかしさを感じる椿らしい花ことばです (LOVEGREEN)。1年を締めくくる月、いままでの1年を振り返り、よかった点、反省すべき点から、継続する、改善することを整理し次につなげます。



※年末年始休暇のお知らせ※

12月28日(土)～令和7年1月5日(日)の間、

お休みさせていただきます

✓就活ハラスメント とは

「就活ハラスメント」とは、就職活動中やインターンシップの学生に対して行われるセクシャル・ハラスメントやパワーハラスメントのことをいい、立場の弱い学生等の尊厳や人格を不当に傷つけるなど、人権にかかわる許されない行為を言います。例として、●面接で「恋人はいるのか」と質問されたり、オンライン面接時に「全身を見せて」と言われた。●女子学生に対し、採用の見返りに不適切な関係を迫り、これを断ると「うちの会社には絶対入社させない」と不採用にした。●自社の内定を出す条件として、就活生に対して他企業からの内定を辞退するよう迫った(就活終われハラスメント=オワハラ)。●インターンシップ中の学生に対し、人格を否定するような暴言を吐いた。

✓「就活ハラスメント」は、企業にとって大きなリスク

ハラスメントを受けた学生にとって大きな心理的なダメージとなりますが、企業にとっても重大な問題になります。●「就活ハラスメントを起こした会社」ということで、社会的信用を失墜し、企業イメージの低下になる。●職場では、日常的に「ハラスメント」が横行している会社と認識され、応募が減少する可能性がある。●働いている社員も、働く意欲やモラル(組織・集団の士気、やる気、労働意欲。モラルは、道徳、倫理)の低下により生産性の向上に悪影響が及び、貴重な人材の退職や流出が起こる可能性があります。

✓対外的に、社内向けに、「ハラスメント禁止」の方針を示しましょう

未然に防ぐために、以下のような措置を講じ実施してください。

- 全従業員(特に採用担当者)に対し、すべてのハラスメントを禁止する方針を明確にしましょう
- 就活ハラスメントを行った場合の、処分規定を設け周知しましょう
- 全従業員(特に採用担当者)に対し、ハラスメント研修を継続的に実施しましょう
- 学生と面接など接触する場合は、可能な限り2名以上にしましょう
- 学生向けに就活ハラスメント相談窓口を設置し、周知しましょう



※「企業の社会的責任」(CSR : Corporate Social Responsibility)

企業活動において、社会的公正や環境などへの配慮を組み込み、従業員、株主、顧客(取引先)、地域社会などの利害関係者に対して責任ある行動をとるとともに、説明責任を果たしていくことを求める考え方をいう。ハラスメントをしないというのも企業の責任ある行動であり、これらを継続していくことが企業の責任であると考えます。

《職場生活の基礎的法律関係》(安西愈弁護士著:「採用から退職までの法律関係」)

Ⅷ. 人間関係 一職場の適正良好維持義務とは一

(2) セクハラ・パワハラ・マタハラ等各種ハラスメント対策 ④

「職場」とは=事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所をいい、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれる。勤務時間外の「宴会」、「懇親の場」なども、実質上勤務の延長と考えられるものは「職場」に該当する。その判断は、職務との関連性、参加者、参加が強制的か、任意かといったことを考慮して個別に行う必要がある。

「労働者」とは=正社員のみならず、パートタイム労働者、契約社員など、いわゆる非正規労働者を含み、雇用するすべての労働者をいいます。派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も、自ら雇用する労働者と同様に措置を講ずる必要がある。※事業主のみならず労使ハラスメントへの関心と理解を深め対応すること。事業主が講ずべき5つの措置義務=①事業主の方針の明確化と周知・啓発に努めること、②相談に応じ、適切な対応をとるための体制整備をすること、③各種ハラスメントの相談があった場合の迅速かつ、適切な対応をとること、④ハラスメントの原因や背景となる要因の解消のための措置をとること、⑤不利益措置の禁止のみならずより労働者が相談しやすい等の措置を定めること(各種ハラスメント指針をつくる)。

✓フリーランスを保護する法律が施行(令和6年11月)

フリーランスは、業務委託で仕事を受ける個人(従業員を使わない)をいい、フリーのライターやカメラマン、貨物配送、プログラマーなど多種です。個人であるがゆえに、注文主から請負代金を不当にダンプングされたりというケースがあり、最近は大手の出版社などが新聞に載っていました。書面による取引条件の明示、報酬支払期日の設定・期日内の支払を行う。また、フリーランスに対するハラスメント行為の禁止に関する体制の整備等を行わなければなりません。



「忘れることの効用」私たちは、人生の中で経験したことを、何もかも覚えていられるわけではない。むしろほとんど忘れてしまっているのである。そうでなければ、後悔や迷いが頭から離れることがないだろう。ある出来事があって、そこから何かを学んだなら、起きたことは忘れてしまおう。

(マハトマ・ガンジー:名言学.com)

☆静岡県最低賃金額=1,034円!!

☆労働保険の加入は強制です! ☆高額療養費「限度額申請」を!

☆パート・アルバイト社保加入義務:51人以上規模(令和6年10月より)

☆天は自ら助くる者を助く(サミュエル・スマイルズ(自助論))

11月1日現在●静岡県人口3,522,650人(前月比1,510人減):内訳:自然動態2,335人減(出生1,636人・死亡3,971人)、社会動態825人増(転入10,009人・転出9,184人):世帯数1,527,356(691増) ●静岡市人口671,924人(前月比368人減):世帯数304,535(65世帯増)

