



回覧しましょう(have(持つ)から be(在る)へ) 令和6年(2024)10.1 神無月(NO.372)



# ペルダ通信



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

経営理念くお客様に愛され 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

※静岡県の地域別最低賃金は、時間額 1,034円 (10月1日より)

古来より日本には、自然界に存在する全てのものには神が宿る八百万の神という考えがある。10月になると全国に八百万の神々が出雲大社に集まり、神様がいなくなることから「神無月」、一方、出雲大社(島根県出雲市)は、「神在月」といわれる。最低賃金時間額が上がりました。時間給者や日給者は、わかりやすいのですが、月額者の場合は、計算式に当てはめて、時間当たりの金額を出して比較してください。



## ✓カスタマー・ハラスメント

カスタマーは、商品の購入やサービスを受ける人をいい、商品を売る側、サービスを提供する側がいじめや嫌がらせを受けることをカスタマー・ハラスメントといい、「カスハラ」と略したりする。

「高島屋」や「しまむら」は、「カスタマー・ハラスメントに対する基本方針」を出し、会社としての姿勢を明らかにしている。悪質なクレームをした客などにたいして入店拒否をすることもうたっている。これは、社員の働きがいや良好な職場環境を維持し、社員の心身の健康と安全のための公開です。

カスタマー・ハラスメントは、顧客だけでなく、取引先に対するものも該当します。「高島屋」の例では、対象行為として、●社員に対する暴力、●不当・過剰な要求、●合理的範囲を超える対応の強要・長時間の拘束、●社員への誹謗中傷・つきまとい行為、●威嚇・脅迫行為、●社員への人格の否定・差別的な発言、●会社や社員の信用を棄損させる内容、社員の個人情報等のSNS等への投稿、●土下座の要求等、です。通常業務で、一般消費者を対象にしている場合や取引先などから、上記の行為を受けているなどがあるかどうか、社員に聴取していただき、行為が確認できたときは、会社としての「基本方針」を作成し、ホームページなどで内外に発信することが必要と考えます。

## ✓フードデリバリー配達員(実態調査第2回・フリーランス協会)

フードデリバリー・宅配サービスとは、電話やインターネットで注文するだけで、自宅や会社にいながらお店の料理を食べることができるサービスです。以前は宅配と言えば宅配ビザやラーメン、すしなどでしたが「Uber Eats」や「出前館」などインターネットデリバリーサービスが発展したことで様々な店の料理を家で気軽に楽しめるようになった。令和6年7月18日～8月5日の間、フードデリバリー配達員の实態調査をオンラインによるアンケート調査で実施した。以下の通りです。

\*年齢=40歳代(31.5%)、30歳代(26.0%)、50歳代(20.9%)、20歳代(14.6%)など

\*職業=個人事業主(56.3%)、会社員(24.9%)、フリーター(9.0%)、学生(3.3%)、経営者(2.3%)、年金生活者(1.2%)、専業主婦(夫)(1.0%)など \*性別=男性90.8%、女性(7.2%)

\*就業期間=2年以上(51.2%)、1~2年未満(19.0%)、6ヶ月~1年未満(9.8%)、1~3ヶ月(7.7%)、3~6ヶ月(7.2%)、1ヶ月未満(5.1%)となっている。



《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 ①

事業主に対して職場環境適正配慮義務が課せられる、いわゆるハラスメント（いやがらせ）行為については、【事業主の職場において対応すべきハラスメント】（表）の通りです。職場におけるハラスメントは、セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業・介護休業等に関するハラスメントなど複合的に生じることも想定されることから、事業主は一元的に相談に応じることのできる体制を整備し、社員に明示することが望ましい。また、ハラスメントは、社内のみならず取引先などの社外から受ける可能性（カスタマー・ハラスメント）もあり、逆に自社の社員が他社の社員に行う場合もあるので、いずれも事実確認や再発防止策を講じる必要がある。ハラスメントによる労働者の意欲低下や健康状態の悪化は、職場環境の悪化や生産性の低下につながるのみでなく、裁判により違法と判断される企業や加害社員の損害賠償責任が問われることになれば経営的にも大きな損失となるため、事業主にとっては、ハラスメント防止に取り組む必要性が増してきている。

✓ **こんな！裁判例が**（杜若経営法律事務所：弁護士：向井蘭：労務ネットニュースより）

※就業規則の書き間違いは許されない（丙川商店事件：京都地裁令和3年8月6日判決）**第2回**

（判決後半）被告は、労基法上業務上傷病により休職中の従業員を退職させることはできないので、就業規則 17 条 1 号の「業務上の」は明白な誤記であり、「業務外の」が正しいので休職規定が適用されると主張した。労働者の身分の喪失に関わる規定を、「業務上」を「業務外」と正反対の意味に読み替えて、労働者の不利に適用することは労働者保護の見地から、就業規則の性質に照らし、採用することはできない。したがって、就業規則 17 条 1 号の「業務外の傷病」による休職規定であるとして原告に適用することはできずとして、裁判所は、「業務上の傷病」という就業規則を原告に不利に読み替えて適用することは許されないとして、退職扱いを無効とした。 **3 就業規則の書き間違いは許されない。**就業規則の目的の一つは、使用者と労働者の労働契約関係を画一的・統一的処理を行うためであり、書かれている内容をそのまま解釈する必要があり、個別の事情などを考慮したら画一的・統一的処理を行うことはできない。そのため就業規則の条項の書き間違い・書き漏らし・実態との相違は会社に不利益に扱われることになる。特に就業規則の最低基準効（労働契約で就業規則よりも不利な労働条件を定めた場合、当該労働条件は無効となり、就業規則で定める基準によること。）から実態と相違する労働条件が適用されてしまい思わぬ不利益を被ることになる。



#### 「己の 欲せざる所 人に施すこと 勿れ」

自分が人からされたくないと思うことは、人もいやなのだから それを人にしてはいけない。その思いやりが恕である。恕は、己の心の如く人の心を考えてやることをいう。

（會津藩校日新館：論語のこよみ）

☆労働保険の加入は強制です！ 未加入事業主は、すぐに参加を！

☆2ヶ月以内雇用でも、最初から社会保険加入が義務！ ☆高額療養費「限度額申請」を！

☆パート・アルバイト社会保険加入義務化：51 人以上（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）

9月1日現在●静岡県人口 3,526,445 人（前月比 2,282 人減）：内訳：自然動態 2,321 人減（出生 1,668 人・死亡 3,989 人）、社会動態 39 人増（転入 9,194 人・転出 9,155 人）：世帯数 1,526,364（336増）●静岡市人口 672,744 人（前月比 576 人減）：世帯数 304,449（73 世帯減）