



# 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>

●気づきが 自分を変えていく ●ひとにやさしく しごとにきびしく  
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**



バランスの取れた食事は 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

能登半島地震、続々と各方面から支援が届いている。防災関連グッズが売れているようである。あの惨状をみれば、準備しなければという気持ちになる。だが、その継続はむずかしくのど元過ぎればである。災害はいつどこでどの程度の規模で起こるかわからない。危機管理が重要である。「災害が起こらない対策も必要だが、起こったときにどう対応するか」が大事であるという話を聞いた。「労働条件明示のルール」の変更など労務管理分野で、改正が行われる。早めの対応が求められる。



## ✓ 労働条件 明示のルールが変わります① (2024年4月1日より)

労働条件の明示義務は、労働基準法で次のような原則が定められている。

●使用者は労働契約の締結に際し労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない、●この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他について、書面による方法で明示（例外として本人が希望した場合はファクシミリによる送信や電子メール等の電気通信）しなければならない、違反した場合は30万円の罰則がある、●明示された労働条件が事実と相違する場合は、労働者は即時に労働契約を解除することができる、●この場合に、就業のために住居を変更した労働者が契約解除の日から14日以内に帰郷する場合使用者は必要な旅費を負担しなければならない

※明示する時期は、●労働契約を締結するとき、●採用内定の場合は、採用内定時、●有期雇用契約の更新時、●無期転換申込時、●定年後の再雇用時です。

※今回の改正は、説明をしっかりと行い、今後どのような状況で働いていくのか、変更等の可能性はあるのかなどを明確にし、トラブルがないようにするためのものです。

※既に雇用されている労働者に対しては、改めて労働条件を明示しなくてもよい。

※令和6年4月1日を契約の開始日とする契約を3月以前に契約締結を行った場合は、改正前の規定が適用されるが、新たなルールの契約締結が望ましい。

## ✓ 定期監督の実施状況と労働者からの申告状況 (令和4年分：静岡労働局)

令和4年に管内の7労働基準監督署が実施した定期監督等の結果と労働者からの申告状況をまとめた。3,367事業場に定期監督を行い、2,435事業場(全体の72.3%)で労働基準関係法令違反があった。

●機械・設備等の危険防止措置の安全基準の違反 678件(20.1%) ●違法な時間外労働 597件(17.7%) ●割増賃金支払関係違反 572件(17.0%) ●健康診断実施関係違反 418件(12.4%)であった。※労働者の申告受理件数は、414件で、主な申告内容は、「賃金不払」331件、「解雇」45件であった。

\*「定期監督等」とは、労働基準法、労働安全衛生法に基づく場合や労働災害発生を契機に労働基準監督官が立入調査を行い、問題があれば、改善、指導、行政処分を行う。

\*「申告」とは、労働者が勤務事業場の労働基準関係法令違反に行政指導を求めるもの。労働基準監督官が立ち入り又は使用者の出頭を求め違反があれば、是正勧告や指導を行うもの。



## 《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」)

### V. 人事関係—人事権とは—

日本の労働契約は、「一般的に特別の合意がないかぎり、労働者は自分の提供する労働力の使用について包括的に使用者に委ねている。使用者は、契約上の権限に基づいて労働の種類や態様、場所などをそれぞれの労働者ごとに決定したり変更を命じたりできる」というのが判例であり通説となっている。使用者は、労働者から提供された労務について、労働の種類、態様や場所に適正に配置して使用する権限を有するので、労働者は使用者の命令により、労務を提供する労働契約上の義務を負っている。「出向命令、配置転換命令は使用者の人事権の行使の一環としてなされるので、業務上の必要性や人選の妥当性の判断については、使用者の裁量権を無視することはできない」とされている。この使用者の労務配置や変更等の権限を人事権という。労働者は、「転勤しない」とか「業務を変更しない」とかを労働契約で取決めしていない限り、「私は、会社の命ずる場所及び命ずる仕事をします」という約束のもとに採用されたので、使用者の転勤や配置転換命令の労働者は従わなければならない。

#### ✓高卒予定者(令和6年3月卒)の求人倍率と内定率(令和5年11月現在)(静岡労働局)

- 求人数は、17,687人で、前年同期に比べ1,173人(7.1%)の増加となった。
- 求職者数は、5,018人で、前年同期に比べ230人(4.4%)の減少で、過去最少。
- 求人倍率は、3.52倍で、前年同期に比べ0.37ポイント上回った。
- 内定率は、88.7%となり、前年同期に比べ0.1ポイント下回った。

※産業別求人状況=昨年に引き続き、製造業が全体の半数近く7,926人(44.8%)を占め、建設業2,577人(14.6%)、医療・福祉1,716人(9.7%)、卸売・小売業1,499人(8.5%)、運輸・郵便業1,043人(5.9%)と続き、宿泊・飲食サービス業は727人であるが、増加率は52.4%である。

※職業別求人状況=昨年に引き続き、製造・制作7,753人(43.8%)と半数近くを占め、サービス(介護を含む)3,009人(17.0%)、定置機械・建設機械運転2,146人(12.1%)、専門:・技術・管理1,396人(7.9%)、事務1,256人(7.1%)、販売1,020人(5.8%)となっている。

#### ✓大卒等予定者(令和6年3月卒)の求人倍率と内定率(令和5年11月現在)(静岡労働局)

- 大卒予定者は7,836人、就職希望は5,873人で、内定者数は4,781人(77.9%)
- 短大卒予定者は671人、就職希望は502人で、内定者数は365人(72.7%)
- 専修学校卒予定者は1,987人、就職希望は1,945人で、内定者数は1,573人(80.9%)

「私たちには今日も明日も困難が待ち受けている。それでも私には夢がある(I Have a Dream)。」「(マーティン・ルーサー・キング・ジュニア:1929.1.15生~1968.4.4暗殺される)

☆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！

☆トラックドライバーの残業時間の削減 発荷主と着荷主の配慮が過重労働を防ぐ

☆60時間(1ヶ月)を超える時間外労働の割増率は50%！

☆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)

☆車到山前必有路(くるまさんぜんにいたりてかならずみちあり)(進めば必ず道開く)

1月1日現在:静岡県人口3,548,150人(前月比2,460人減):内訳:自然動態2,466人減(出生1,620人・死亡4,086人)、社会動態6人増(転入9,565人・転出9,559人):世帯数1,516,275世帯(33世帯減):静岡市人口675,930人(前月比人547人減):世帯数301,8882(18世帯減)