



回覧しましょう (have(持つ)から be(在る)へ) 令和6年(2024)9.1長月(N0.371)



ペルダ通信



メール・アドレス 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

9月1日は、立春(2月4日ころ)から数えて210日(にひゃくとうか)は、台風が多く来る時期で農作物に影響がでることが多い、大事に育てた物が被害を受けるのはつらいことである。野菜工場ができています、自然環境に左右されず安定供給でき、消費者もうれしいですね。27%と低い食物自給率を挙げることもできます。



✓静岡県の最低賃金 1, 034円(50円アップ)(令和6年10月1日 発効)

静岡地方最低賃金審議会(会長 畑隆)は、静岡労働局長(笹正光)に、静岡県最低賃金を現行の時間額984円から50円引上げ、時間額1,034円、発効日は令和6年10月1日とする答申を行った。

●最低賃金は、最低賃金法に基づき、従業員の生活が成り立つよう、会社が従業員に支払う最低額を定めています。●最低賃金は「時間額」で定められ、月給制、日給制などすべての給与形態に「時間額」が適用され、パート、アルバイトを含め、すべての従業員に適用されます。地域別最低賃金は、地域の経済情勢や雇用状況等を踏まえるので、都道府県によって金額が異なります。●最低賃金を計算する際は、「通勤手当・精皆勤手当・家族手当」を含みません。

※最低賃金との比較法 *時間給の場合→時間給≥最低賃金額 *日給の場合→日給÷所定労働時間数≥最低賃金額 *月給・歩合給の場合→賃金額÷月の所定労働時間数≥最低賃金額

●末日締めの場合は翌10月1日から、締め日が月の途中の場合は、10月1日以降分は上がった金額で計算してください。

●他の都道府県では、全国の都道府県を3ランク(A(東京など6都府県)、B(北海道、福島、富山、静岡、京都、奈良、広島、徳島、香川、愛媛など28道府県)、C(青森、秋田、鳥取、高知、長崎、大分、鹿児島、沖縄など13県)にわけており、現時点では、すべてのランクで50円のアップとなる。東京が1,163円と最も高く、岩手が943円と最も低い、差は220円あり、月額では約38,000円の差が出る。居住地と隣接する自治体が高いとそちらに労働力が流れてしまい、労働力のアンバランスが起きてしまう。地域格差をどのようにして減らしていくかは自治体だけでは難しいのではないかな。

✓重要!! **別紙を参照してください**

健康保険証から「マイナ保険証へ」=マイナンバーカードの番号確認依頼(協会けんぽ)
協会けんぽでは、令和6年12月2日資格取得以降はカード型健康保険証の新規発行は行われなくなり、健康保険証が利用できるように登録したマイナンバーカード(マイナ保険証)により病院を受診する仕組みに変えていきます。マイナンバーカードが健康保険証としてこれから使うことができるよう、その前に各被保険者の「保険証番号・被保険者名・被扶養者名などと共にマイナンバーカードの下4桁」が令和6年9月に個人ごとに封筒に入れられ、送付されます。流れは、マイナ保険証になっていきます。マイナンバーカードの登録がまだな方は、早めにしましょう!



《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

(1) 職場における指揮関係と人間関係 ②

職場で社員同士のもめごとやトラブルが発生したとき、事業主は業務命令権を有しており、職場における違法な不当な行為を防止し、人間関係を良好な状態にするよう努め、円満な職場環境にするための職場環境調整配慮義務を負っている。判例でも「①社員が労務を提供する過程で生命及び健康を害しないよう配慮する義務を負い、②勤務中に社員が人格的尊厳を侵されることで、職務遂行に支障を来すことがないようにし、社員にとって働きやすい環境を保つ義務があり、事業主等監督者がこの義務を怠った場合は、監督者及び事業主は民法(715条)の使用人等責任を負い損害賠償の責任を負うことになる。

民法 715 条(使用者等の責任) ある事業のために他人を使用する者は被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。但し、使用者が被用者選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき又は相当の注意をしても損害が生じてしまったときはこの限りでない●事業の監督者も前項の責任を負う●前二項の規定は使用者又は監督者から被用者に対する求償権の行使を妨げない。

✓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1回

1 就業規則の書き間違いについて

人間が就業規則を作る以上どうしてもミスが出てしまいます。しかし、使用者が就業規則を間違えて記載し訴訟に発展した場合、そのミスは見逃されることはなく、そのまま会社の責任につながります。

2 丙川商店事件は、就業規則の書き間違いにより休職規定の適用が否定された事例です。

*原告は、職場の人間関係のトラブルなどにより適応障害で休職していましたが、その後復職の申出をしても会社がこれを拒否したため、雇用契約上の地位の確認及び復職申出後の賃金の支払を求めて提訴したが、会社は、「業務上の傷病」(就業規則上「業務上の傷病」を休職事由としていた。「業務外の傷病」の誤記と思われる)による休職期間を6ヶ月とする就業規則の規定を根拠に、原告らは、休職期間満了により既に自然退職していると主張した。就業規則上「業務上の傷病」と記載があるにもかかわらず、業務外の傷病に休職規定が適用されるかが争われた。

(判決) 1. 就業規則第17条第1号は、休職事由の一つとして、文言上「業務上の傷病により欠勤し3ヶ月を経過しても治癒しないとき(療養休職)」と規定している。一方で、原告は、原告の休職事由について、「業務上の傷病」であると主張しておらず、「業務外の傷病」として取り扱われることについて双方に争いはない。 10月号に続きます。

「青春とは 心の若さである 信念と希望に溢れ 勇気に満ちて 日に新たな活動を

続ける限り 青春は永遠に その人のものである」(松下幸之助: LIVE THE WAYより)

☆労働保険の加入は強制です! 未加入事業主は、すぐに加入を!

☆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)

8月1日現在●静岡県人口 3,528,727人(前月比 1,435人減): 内訳: 自然動態 2,349人減(出生 1,664人・死亡 4,013人)、社会動態 914人増(転入 10,952人・転出 10,038人): 世帯数(1,526,028世帯 1,010増) ●静岡市人口 673,320人(前月比人 380人減): 世帯数 304,522(130世帯増)