



回覧しましょう (have(持つ)から be(在る)へ) 令和6年(2024)5.1 阜月 (NO.367)



# 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 しごとより いのち

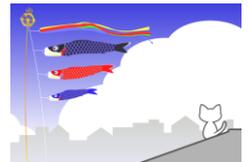
社会保険労務士法人ペルダ・コンサルティング：労働保険事務組合静岡経済協会：静岡県中小企業家同友会会員

**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

五月晴(さつきばれ)は、旧暦で今の6月に梅雨の合間の晴れの日をいうそうです。新暦の5月も最近は気持ちよくすがすがしい晴れは感じない気がします。新入社員も新人研修や職場の雰囲気になれたでしょうか。まずは1年頑張りましょう



## ✓ 育パパに朗報？ 静岡県が「男性育児休業取得応援手当」を創設しました！

静岡県は、男性労働者の育児休業取得を促進し、夫婦ともに働き、育児を行う「共働き・共育て」を推進するため、静岡県内在住の中小企業等に勤務する男性労働者に対し、賃金月額13%相当の育児休業取得応援手当を支給する。\*対象者は、静岡県内に住所があること、●中小企業等に(常時雇用者数300人以下)勤務していること、●雇用保険被保険者であることの3つです。\*支給額は、賃金月額×令和6年度中の育児休業取得日数(上限28日)×13%で上限5万円です。詳細と問い合わせは、静岡県健康福祉部子ども未来局子ども未来課 ([kodomo-m@pref.shizuoka.lg.jp](mailto:kodomo-m@pref.shizuoka.lg.jp))

## ✓ 障害者差別解消法 合理的配慮が義務に！(令和6年4月1日改正法施行:内閣府)

●障害のある人もない人も、互いにその人らしさを認めながらともに生きる社会を実現することをめざします。国・都道府県・市町村などの役所や、会社やお店などの事業者が、障害のある人に対し、正当な理由なく障害を理由として差別することを禁止し、障害のある人から「バリア」を取り除くための対応を求められたときは、障害のある人に対して「合理的な配慮」の提供を行うことが義務になりました。対象になる障害者は、身体障害、知的障害、精神障害(発達障害、高次脳機能障害を含む。)、難病に起因する障害のある人で、日常生活、社会生活に相当な制限を受けるすべての人が対象です。

本来、バリアフリーとは、障害のない、境のない、障壁がない、といった意味があるが、現在では、主に、「年齢的特徴、身体的能力、意識的にみられるバリア(障壁)の要素を取り除くことで、高齢者や障害者も誰もが過ごしやすい環境を整えること」(リフォーム評価ナビより)という意味で使われることが多い。\*身の回りには、次の「4つのバリア」があります。

●物理的なバリア=身体が不自由な障害者にとって障害となる物理的(ハード面)なバリアのこと

例えば、階段のみでスロープやエレベーターなどの設置がない

●制度的なバリア=身体障害や精神的障害があることを理由に、受験、資格試験の受験拒否、就職やサービスの利用拒否で、例えば、盲導犬を連れていることを利用にレストランへの入店を拒否されるなど

●文化情報面のバリア=身体的障害者が、社会活動を行う上で、障壁となるバリアのこと

●意識上のバリア=高齢者や身体障害者・精神障害者などに対する、偏見、差別、勘違いなどの障壁のことで、心のバリアとも呼ばれ、例えば、施設や道路で車椅子の人を邪険に扱う、点字ブロック上に視覚障害者の進行を妨害する、電車などで緊急放送を聞き取れない人を放置してしまうなど。

「合理的配慮」とは、このようなバリア(障壁)に直面した障害を持つ人から「対応してほしい」と意思表示されたときに、負担が重すぎない範囲で対応することです。



## 《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」)

### V. 一企業の安全配慮義務とはー

#### (3) 健康管理上の配慮義務 ①

安全管理のみにとどまらず、健康管理についても同様です。判例では、「事業主(指揮監督者)は、労働基準法、労働安全衛生法に基づいて、常に従業員の健康、安全のため適切な措置を講じて、職業性の疾病及び災害性の疾病を発生させない、また増悪させない義務を負っており、また、職業性や災害性の疾病に罹患していることが分かった場合には、疾病の性質や程度に応じて、就業の禁止、又は制限を行い、又は、勤務や担当の職務を変更するなど、適切な措置を講ずる注意義務を負っている、とされている。又、いわゆる「過労死や過労自殺」などの問題が生じないよう事業主は、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷が過度に蓄積して従業員の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負うのであり、現場の指揮監督者も事業主同様に義務を負っている。そして、健康管理上は健康診断が重要であり、健康診断の事後措置が大事である。事業主の作業管理義務とともに労務管理上の健康管理義務の重要性を示している。

#### ✓求人の際の「年齢制限」例外事由とは？

年齢にかかわらず働ける社会の実現と働く人一人ひとりに、均等に働く機会が与えられるよう労働者の募集・採用にあたって、次の「6つの例外事由」に該当する場合を除き、年齢制限が禁止されている。

種類	内容
例外事由1号	定年年齢を上限として、その上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
例外事由2号	労働基準法その他の法令の規定により、年齢制限が設けられている場合
例外事由3号イ	長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
例外事由3号ロ	技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
例外事由3号ハ	芸術・芸能の分野における表現の真実性などの要請がある場合
例外事由3号ニ	60歳以上の高齢者または特定の年齢層の雇用を促進する政策(国の施策を活用しようとする場合に限る)の対象となる人に限定して募集・採用する場合

「人より一時間余計に働くことは尊い。努力である。勤勉である。だが、いままでよりも一時間少なく働いて、いままで以上の成果を挙げることもまた尊い。そこに人間の働き方の進歩があるのではないだろうか」  
—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！

☆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)

4月1日現在:静岡県人口3,533,214人(前月比8,737人減):内訳:自然動態2,875人減(出生1,412人・死亡4,287人)、社会動態5,862人減(転入22,178人・転出28,040人):世帯数1,518,558世帯(2,346増):静岡市人口673,804人(前月比人997人減):世帯数302,928(1,132増)