



回覧しましょう (have(持つ)から be(在る)へ) 令和5年(2023)11.1霜月(NO.361)



# 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“傾聴訓練研修・メンタルヘルス研修 お請けします！”

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 生き生き**



・しごとよりいのち・人柄とやる気と能力で雇用・なくそう受動喫煙・静岡県最低賃金 **984円**

お陰様で創立30年を迎えました。平成5年11月1日に創業、皆様と職員に支えられ今日を迎えることができました。一日一日を大切に一年、五年、十年とさらに日を重ね、経験と知識を活かし、皆様と地域社会に役立つ事務所でありたいと考えます。今後とも末永く、どうぞよろしくお願いいたします。



## ✓毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です！

「過労死等」とは＝①業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡、②業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡、③死亡に至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害の3つの状態をいう。【長時間労働と過労死等】長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには、脳・心臓疾患との関連性が強いという医学的知見が得られている。月の時間外・休日労働が45時間を超え長くなればなるほど、業務と発症の関連が強まり発症前2か月～6ヶ月にわたって、おおむね80時間を超えると関連性が強いと評価される。【適正な労働時間の把握】使用者は、法律により労働時間を適切に管理する義務があり、60時間以上の労働をなくすようにしなければならない。【睡眠時間の確保と健康づくりを】必要な睡眠時間を確保し、生活習慣病の予防などに取組み、セルフチェックを行い自らの健康づくりを行う。事業主は、社員の健康づくりの支援を積極的に行わなければならない。【生活と仕事のバランスの取れた働き方ができる職場環境をつくる】休暇の取れない状態は、仕事への意欲や効率の低下と、健康状態や精神状態の悪化にもつながる。仕事にやりがい・充実感を得るには適切な労働時間管理としっかり休暇の取れる職場環境をつくることが不可欠。【心の健康を保つための取組】仕事や職業生活に対して、強い不安、悩み、ストレスを感じている人の割合は、依然として5割を超えている。メンタル不調者に対して上司・同僚は、メンタル不調に気づき必要に応じ専門家等につなげる体制づくりや労働者への教育・情報提供を実施することが重要です。労働者は、年1回のストレスチェックで自身のストレス状況に気づき、セルフケアをすることが大事であり、事業主は、ストレスチェックを実施し、高ストレス者で必要な場合は医師の面接指導を行うことが必要です。

## ✓高さ13メートルから墜落/安全帯使用せず送検/福岡・直方労基署（労働新聞）

福岡県直方（のうがた）労働基準監督署は、フルハーネス型の要求性能墜落防止用器具を使用させなかったとして、「ゴトウ」の屋号で解体業を営む個人事業主（福岡県北九州市小倉北区）を事業主の講ずべき措置等（労働安全衛生法第21条）違反の疑いで福岡地検飯塚支部に書類送検した。令和5年1月、直方市内のビル解体工事現場において、労働者が墜落する労働災害が発生している。被災した労働者は、高さ13メートルの建物4階の開口部付近で足場板の移動作業を行っていた際に、開口部から地上へ墜落し死亡した。同個人事業主は、開口部に覆いを設けたり、労働者にフルハーネス型の安全帯を使用させるなどの墜落防止措置を講じていなかった疑い（令和5年7月3日書類送検）。



## 《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」)

### 2. 業務命令とは

会社に入社するという事は、企業内における従業員たる地位を取得し、企業内組織に組み入れられることである。使用者は、経営を合理的に行うため、体制、職制を定め、労働者を配置し、必要な業務上の命令をし、指示する権限があり、従業員はそれに従って業務に従事しなければならない。タテの関係に入ることになり、タテの関係である会社の指揮命令権の発動のことを「業務命令」とよんでいる。業務命令の基礎は、労働契約で従業員は、「私は、会社の命令に従って労務を提供します」という約束である労働契約を締結することで業務命令に従う義務が生じる。しかし、従業員の人格や権利を不当に侵害することのない合理的な範囲でなければならないとされている。「職場規律」に関する判例がある。

1. バスの運転士が脱帽して乗務したことで、会社は、平均賃金の二分の一を減給した。

➡制服・制帽の着用は、運転士に対しその任務と責任を自覚させ、乗客に信頼感を与えるものであり、これを強制する就業規則等の規定には合理性があり、制服・制帽の着用命令を有効とした。

2. トラック運転手が頭髪を黄色に染め、就業規則のけん責処分を受けた。➡頭髪を黄色に染めたからといって、就業規則上のけん責事由に直ちに該当するわけではないとして、いわゆる茶髪就労も有効とされたが、これらの範囲は、ケースバイ・ケースであるといえる。

### ✓ 社員が行方不明になったときの扱いは？

先週金曜日まで出勤してた社員が、月曜日は欠勤した、電話しても連絡がつかない。社員寮に行ってみると、寮はもぬけのからで、何もなくなっていた。こんなときは、どうすればよいか？寮から荷物をまとめて蒸発したような場合には、会社で働く意思のないことを態度で表明したものと見て、黙示の退職の意思表示として取り扱ってよい(昭23.3.31 基発513号)が、単に蒸発して行方不明になったというだけではそのように取り扱うわけにはいかない。そこで、無断欠勤などを理由として解雇することになるが、解雇の場合には、その意思表示が相手方に到達しないと効力が発生しない。ところが相手は行方不明なのだから、簡易裁判所に公示による意思表示の申立て(民法98条)をしなければならない。このような手続きと費用を要しない方法として自動退職制度を定め、「行方不明による欠勤が60日に及んだときはその翌日を以って自動退職とする」旨を就業規則に定めて処理することもその期間が相当であり、就業規則は周知されている限り、自らの意思で無断欠勤を継続したものであるから不合理とはいえず有効と解されよう。(安西愈弁護士著:「採用から退職までの法律関係」より)

### 「過ちて 改めざる 是を 過ちと謂う」

人は誰でも過ちのあるものであるが、即座に改めるべきである。その過ちを改めないことで、本当の過失となる。孔子は過ちがあってはならぬとは言わない。改めよという。(論語のこよみ: 會津藩日新館)

☆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

☆転倒事故の防止は「ぬかづけ」の徹底を! 人間は転ぶんです!

☆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)

10月1日現在: 静岡県人口 3,553,518人(前月比 2,300人減): 内訳: 自然動態 2,154人減(出生 1,678人・死亡 3,832人)、社会動態 146人増(転入 10,014人・転出 10,160人): 世帯数 1,514,312世帯(2世帯増): 静岡市人口 677,286人(前月比人 575人減): 世帯数 301,672(32世帯減)