

ペルダ通信

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

*** 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 おたがいさま
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
短冊に、願いを書く習慣は、奈良時代に中国から伝わった「乞巧奠(きこうでん)」が起源で、江戸時代に庶民文化として広まった。自分の成長や技芸の向上、家族や友人への思いを天に
誓う儀式的な意味があるそうです。あなたはどんな思いと願いを短冊に・・・。



✓ 障害者の法定雇用率が引き上げ（令和8年7月以降）

障害の有無に関係なく、能力や希望に応じて誰もが職業を通じて社会参加できる「共生社会」実現のため、全ての事業主に法定雇用率以上の障害者を雇用する義務があります。

民間企業の法定雇用率	2. 7%	対象事業主の範囲	37, 5人以上
国及び地方公共団体	3. 0%	都道府県教育委員会	2. 9%

✓ 熱中症 20歳代が最多（令和7年分：宮崎労働局：管内の熱中症災害状況公表）

近年発生した熱中症による労働災害は、休業4日以上災害では50～60歳代の割合が高い一方、休業に至らなかった「不休災害」を含めた熱中症災害全体では、20歳代の発症件数が最も多く23%を占めている。宮崎県内で仕事に熱中症になり医療機関で治療を受けた人数は152人で、休業を要せず、“不休”だった災害も含む。年齢別では、20歳代が23.2%で最も多く、30歳代が19.7%と若い世代で多く発生している。宮崎労働局健康安全課は「若い年代は、体調不良を上司に伝えづらいのでは」と分析する。体力に自信があり休まずに働き続けたり、朝食を抜きたいすることも熱中症につながりやすいとした。発生場所別では、「屋内」が約4割を占め、2年前から10ポイント以上増加。食料品の加工場や厨房などでの被災がみられている。

✓ カスハラ対策・求職者セクハラ対策が義務化！（令和8年10月から）

※「職場におけるカスタマー・ハラスメント」は、職場での●顧客等の言動で●雇用する社員が社会通念上許容される範囲を超えたもので●社員の就業環境が害される、この3つの要素をすべて満たすもの。
就業環境が害されるとは、顧客等の言動により社員が身体的、精神的に苦痛になり就業する上で重大な悪影響がでること。 ※事業主の講ずべき措置は、◆事業主の方針の明確化及び周知・啓発 ◆相談体制の整備 ◆事後の迅速かつ適切な対応 ◆対応の実効性を確保するためのカスハラ抑止の措置など
※「求職者等に対するセクシャル・ハラスメント」は、雇用する社員が「性的な内容の発言」、「性的な言動」で求職者等の求職活動などが阻害されるものをいう。（例）企業の採用面接に参加、就職説明会に参加、インターンシップに参加、教育実習、看護実習等の実習を受講するなど

※企業の社会的なイメージは低下し、これによる今後の求職者への影響につながってしまいます。

「日本国憲法」(1946年11月3日公布・1947年5月3日施行：NHK:みんなとわたしの憲法より)

9. (奴隷的拘束及び苦役からの自由：第18条)

何人も、いかなる奴隷的拘束も受けない。又、犯罪に因る処罰の場合を除いては、その意に反する苦役に服させられない。 人権保障の基本となる、人身の自由の基本原則を定めています。人を奴隷的拘束に置くことは、たとえ本人の同意があったとしても絶対に禁止されます。「苦役」とは、通常考えられる程度以上に苦痛を伴うような強制的な労務をいいます。本人の意思に反して「苦役」を強制することは原則として禁止されますが、「犯罪による処罰の場合」には例外的に許されるとしています。なお、徴兵制については、「憲法に兵役義務の規定がないことから本条に反する」とするのが通説です。



✓ パート・有期雇用労働者のルールが変わる！（労働条件通知書様式も変わる）

安倍内閣時代の「同一労働・同一賃金」政策で、責任の有無によって変わりますが、基本的に同じ業務であれば、同じ賃金を支払うというもので、この流れでパートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるための3つの改正です。新しい労働条件通知書・雇用契約書に変更する必要があります。

今月から何回かに分けて説明していきます

1. 雇入れ時の労働条件明示事項が追加される

現在の労働条件明示事項は、・昇給の有無、・退職手当の有無、・賞与の有無、・相談窓口の4つですが、これに「待遇の相談等に関する説明を求めることができる」を明示しなければならなくなります。

2. 「同一労働・同一賃金ガイドライン」が改正される

パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内の正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、待遇（基本給・各種手当、福利厚生）について不合理な差を設けることを禁止しています（いわゆる「同一労働・同一賃金」）。「同一労働・同一賃金ガイドライン」は、どのような待遇差が不合理なのかについて、改正により追加される内容は、●賞与・退職手当●無事故手当●家族手当●住宅手当●福利厚生施設●病気休暇●夏季冬季休暇●褒賞、です。これら手当等の具体的な考え方は次月号で説明します。

3. 雇用管理の改善に関する措置内容が変わる

パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理について公正で公平なものにするための改善について規定

「益者三友、損者三友（交際してためになる三種類の友人と損をする三種類の友人）」

「益者三友」は、正しいと思うことを直言する正直な人、誠実な人、博識な人でためになる友人

「損者三友」は、うわべだけの不誠実な人、誠実さのない人、口先だけ達者な人で害になる友人

☆就業規則の整備を！会社を守り、公平・公正な判断のために

☆令和8年「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」（期間：5月1日～9月30日）実施中

☆自転車の違反に反則金：携帯電話使用、保持→12,000円

☆静岡県の最低賃金 **1, 097円**

☆マイナ保険証で受診を！ 自己負担額のみで高額療養費は解決！

☆天は 自ら 助くる者を 助く （サミュエル・スマイルズ（自助論））

5月1日現在●静岡県人口3,448,607（前月比13人減）：内訳：自然動態2,169人減（出生1,504人・死亡3,673人）：社会動態2,156人増（転入17,140人・転出14,981人）：世帯数1,508,400(4,574増) ●静岡市人口663,587人（前月比63人増）：世帯数308,276(924増)