



回覧しましょう (have(持つ)から be(在る)へ) 令和7年(2025)2.1 如月 (NO.376)



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 生き生き



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

国内は今年も大幅な賃上げが叫ばれています。中小企業・小規模企業が原料高や単価引き下げ等で苦しんでいる状況です。賃上げの前の環境づくりが叫ばれます。

✓ 「労働生産性の国際比較 2024」を公表 (日本生産性本部)

人口減少が本格的に進み、様々な業種で人手不足が深刻化する中、生成AIなどのデジタル技術を活用した生産性向上が喫緊の課題となっています。また、物価上昇を上回る賃上げを実現し、持続可能な経済社会を構築するうえでも、生産性向上の必要性や意義はますます高まっています。当本部では、日本の労働生産性の国際的な位置づけを定点観測し、今後の政策立案や施策の展開に役立てたいと考えています (日本生産性本部)。OECD加盟38カ国の中での比較です。(2023年調査)



1. 日本の時間当たり労働生産性は、56.8ドル、OECD加盟38カ国中29位

日本の時間当たり労働生産性 (就業1時間当たり付加価値) は、56.8ドル (5,379円) である。

2. 日本の一人当たり労働生産性は、92,663ドル (877万円)。OECD加盟38カ国中32位

日本の一人当たりの労働生産性 (就業者一人当たりの付加価値) は、92,663ドル (877万円) で、ハンガリー (92,992ドル) やスロバキア (92,834ドル) などの東欧諸国とほぼ同水準であるが、主要先進7カ国で最も低くなっている。

3. 日本の製造業の労働生産性は、80,676ドル (1,035万円)。OECD加盟主要34カ国中19位

日本の製造業の労働生産性 (就業者一人当たり付加価値) は、80,678ドルで、イタリア (86,181ドル)、スペイン (77,973ドル) とほぼ同水準。

✓ **労働基準監督署：定期監督等実施結果及び労働者からの状況を公表** (静岡労働局：R7年1月9日)
静岡労働局は、令和5年県内7労働基準監督署が実施した定期監督結果及び労働者申告状況を公表。

1. 定期監督 3,395事業所に実施、うち、労働基準関係法令違反が2,394事業場 (70.5%)

2. 違反事項 *「機械・設備等危険防止措置関係安全基準違反」698件 (20.61%) *「違法な時間外労働があったもの」607件 (17.9%) *「割増賃金支払いに関する違反」578件 (17.0%)

3. 労働者からの申告状況 (受理した申告数 537件 (前年比123件増 (29.7%増))

●事項別内訳 (事案により重複) *賃金不払 (443件) *解雇 (62件) *その他 (160件)
その他内訳 (労働条件通知書の交付、労働時間、労働安全・労働衛生、他)

●主な業種別内訳 *商業 (101件) *接客娯楽業 (92件) *製造業 (70件) *建設業 (64件)
*運輸交通業 (52件) *保健衛生業 (45件) *派遣業 (40件)

※申告＝労働者が事業所の労働基準関係法令違反について行政指導を求めるもの。この申告を端緒として、労働基準監督官が事業所に立ち入り、又は使用者の出頭を求め違反事実の有無の確認、違反が認め

られた場合には是正勧告をするなどの指導を行う。

《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

(4) パワー・ハラスメントと上司等の指導教育の問題 ①

職場におけるパワー・ハラスメントは、労働施策総合推進法第30条の2第1項によれば「職場において」行われる、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要、かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの、でこの3つの要素すべてに該当するものをいいます。なお、客観的にみて、業務上必要、かつ、相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワー・ハラスメントには該当しない(これは、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令2. 1.15 厚労告示第5号)」により規定されている。)すなわち、セクシャル・ハラスメントが性的言動による主として女性労働者の職場における人格権の侵害による苦痛を意味するのと同様、パワー・ハラスメントは、一般的には、上司・先輩・同僚間における地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に適正な範囲を超えて職務上の不当な命令や言動などに基づく人格権の侵害となる心身の苦痛等のために職場における円満な就労の阻害がなされていることをいう。労働者は、就業規則に服する義務を負い上司等の業務命令については、合理的で相当な命令である限りその命令に従う義務を負う。しかし、それが社会通念上相当な範囲を超えて合理的な理由のない苛酷な肉体的・精神的苦痛を伴うものであったり、それが懲罰・報復等の不当な目的で行われたり、リストラの一環として本人の意に反して退職勧奨から退職に追い込むものであったり、いわゆる職場のいじめ、村八分的差別等不当性を帯びる場合は違法となる。パワー・ハラスメントを考える場合、難しいのは、わが国では使用者に「労働者に対する指導教育やその能力、態度、言辞その他企業人として不適格な場合」には、労働者に対して、改善努力すべきことが求められており、本来なら直ちに契約解除(解雇)が認められるべき雇用契約の目的を達しない能力不足、協調性欠如、業務態度不良や秩序違反等についても、判例上は「使用者においてもその是正のための改善努力をし、それにもかかわらず是正されず、職場から排除しなければ適正な経営秩序が保たれない場合に初めて解雇が許されている(昭58.12.14 東京地裁決定: リオ・ティント・シンク社事件)」とされているのである。

「**守・破・離**」 わび茶を完成した千利休(1522-1591)の教えを、和歌の形式にまとめた「利休道歌(りきゅうどうか)」のひとつに、「**規矩作法守りつくして破るとも離るとても本を忘るな**」という歌がある。「規矩」は規範の意味として用いられており、「教えを守り続けながらも、いつしかそれを打破り、離れていくことも大切であるが、そこにある基本精神(本)を忘れてはならない」と述べている。特に師弟関係を重んじる芸道や武道の世界では、稽古や修行の段階を表現するものとして、「守・破・離」という言葉がよく使われていますが、それはこの歌の中にある三文字を引用したものだと言われています。「**守**」は、ひたすら師の教えに従い、流儀を守りつつ、繰り返し学ぶことで基本を身につける段階。「**破**」は、いままで学んだ概念を打ち破り、試行錯誤しながら独創性を見出す段階。「**離**」は、様々な経験を積み重ねていく中で、いつしか従来の方から脱して、独自のセオリーを発見し、いよいよ師の下を離れる時期。だと言われます。「Seki Koumuten: コラム」より

「**別れの先の 新たな 出会い**」(小澤 征爾: 指揮者: ボストン交響楽団音楽監督を務める)

☆**マイナ保険証で受診を! 自己負担額のみ 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))

1月1日現在●**静岡県人口 3,517,385 人**(前月比 3,231 人減): 内訳: 自然動態 2,957 人減(出生 1,499 人・死亡 4,456 人)、社会動態 274 人減(転入 8,945 人・転出 9,219 人): 世帯数 1,527,176 (394 減) ●**静岡市人口 670,969 人**(前月比 546 人減): 世帯数 304,416 (72 減)

