



【すこやか歳時記】
弥生の候



また年度末から新年度に向け、
季節も社会も節目の時期に…。
心身ともに健やかにご準備を。

今年3月3日の「ひなまつり」がちょうど日曜日にあたり、例年よりゆっくりとご家族一緒に楽しめる人が多いのではないのでしょうか。子どもたちの成長を願って、ひな飾りと共に菱餅やひなあられ、ちらし寿司、蛤(はまぐり)のお吸い物、白酒など、縁起物の食べ物も传承されています。もともとは「上巳(じょうし)の節句」と言われ、季節の節目に大人たちも健やかな暮らしを願った行事でした。

また、その後すぐ5日には二十四節気の一つ「啓蟄(けいちつ)」を迎えます。土の中から虫などが出てくる時節とのことで、いよいよ春も本番を感じる頃になります。人間社会でも卒業シーズンで、新入社員を迎える時期です。今年3月31日は年度末日で新年度は4月1日曜始まりです。ご準備を抜かりなく。

日々是好日カレンダー

3月 MARCH	
3月	弥生・花見月・春惜月・夢見月
1 金	・労働組合法施行記念日 ・春の全国火災予防運動(～3/7)
2 土	・中国残留孤児の日・ミニの日 ・ミニぶたの日・遠山の金さんの日
3 日	・上巳の節句・ひなまつり ・桃の日・耳の日
4 月	・円の日・雑誌の日 ・ミシンの日・サッシの日
5 火	・啓蟄・サンゴの日
6 水	・世界一周記念日 ・スポーツ新聞の日・弟の日
7 木	・消防記念日・花粉症記念日 ・サウナ健康の日・メンチカツの日
8 金	・国際女性の日・ミツパチの日 ・みやげの日・エスカレーターの日
9 土	・感謝の日・記念切手記念日 ・雑穀の日・酢酸の日
10 日	・農山漁村婦人の日・砂糖の日 ・ミントの日・サボテンの日
11 月	・雇用保険被保険者資格取得届の提出 ・東日本大震災発災の日
12 火	・世界反サイバー検閲デー・財布の日 ・半ドンの日・スイーツの日
13 水	・漁業法記念日・サンドイッチデー ・新選組の日
14 木	・ホワイトデー・キャンディーの日 ・国際結婚の日・数学の日
15 金	・春の社日 ・こころの健康づくり週間(～3/21)
16 土	・財務の日・国立公園指定記念日 ・十六団子
17 日	・春の彼岸入り・遊園地の日 ・セントパトリックデー
18 月	・明治村開村記念日 ・点字ブロックの日・精霊の日
19 火	・アカデミー賞設立記念日 ・ミュージックの日
20 水	・春分の日・電卓の日 ・サブレの日・LPレコードの日
21 木	・国際人権差別撤廃デー ・世界詩歌記念日・カラー映画の日
22 金	・地球と水を考える日 ・NHK放送記念日
23 土	・春の彼岸明け ・世界気象デー
24 日	・世界結核デー ・マネキン記念日・ホスピタリティデー
25 月	・電気記念日・散歩にゴーの日 ・ドラマチックデー
26 火	・カチューシャの歌の日
27 水	・世界演劇の日・さくらの日 ・ドキュメントの自由の日
28 木	・スリーマイルデー ・シルクロードの日・三つ葉の日
29 金	・作業服の日・マリモの日 ・八百屋お七の日
30 土	・国立競技場落成記念日 ・マフィアの日
31 日	・年度末・オーケストラの日 ・エッフェル塔落成記念日

健康保険料・介護保険料が改定されます

令和6(2024)年度の協会けんぽ保険料率が決定しました。
3月分(4月納付)から改定されます。

【健康保険料率】

	改正前(2023年度)	改正後
福岡県	10.36%	10.35%
佐賀県	10.51%	10.42%
長崎県	10.21%	10.17%
熊本県	10.32%	10.30%
東京都	10.00%	9.98%

【介護保険料率】

全国一律 1.82% → 改正後 1.60%

【参考】社会保険料一覧表(福岡県)

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/Files/shared/hokenyouritu/r6/ippan/r60240fukuoka.pdf>



《今月の特集①》パワハラ一問一答

上場企業社長のパワハラや、芸能人による制作会社社長のパワハラ告発が世間を賑わせています。何がパワハラで何がパワハラでないか、一問一答形式で解説します。

はじめに

2024年はパワハラのニュースが頻発しています。1月に芸能人が取引先社長のパワハラを X(旧 Twitter) で告発し、2月には高齢社長による社員へのパワハラがテレビで取り上げられ話題となりました。パワハラについての疑問を一問一答形式で解説していきます。

注:本文中ではあえて「○か ×か」の二元論的な表現をしておりますが、パワハラの判定は様々な状況を踏まえて総合的に判断されるものであるため、参考資料としてご活用ください。

Q1 パワハラは上司から部下へのものだけ?

A1



いいえ、パワハラは優越的関係を背景にしていれば該当し得るため、例えば同僚や部下からの言動や、部署間での言動も対象となります。

Q2 机を叩いて叱責するのはパワハラ?

A2



はい、怒りに任せて机を叩くなどの行動は、その頻度やシチュエーションによりますが、一般的には相手を怖がらせることを目的としており、指導手段として不適当な行動と判断され、パワハラとなる可能性が高いでしょう。

Q3 長時間の説教はパワハラ?

A3



はい、声を荒げずとも、説教が長時間に及ぶと適切な指導の範囲を超えているためパワハラと判断される可能性が高くなります。説教は短く、目的は指導であることを心がけましょう。

Q4 他の社員が見ている前で叱るのはパワハラ?

A4



はい、人前で叱る合理的な理由がない限りは、人格を傷つける「行き過ぎた指導」としてパワハラに該当する可能性が高くなります。他の社員の萎縮にも繋がるため、人前での叱責は避けましょう。

Q5 プライベートを尋ねるのはパワハラ?

A5



いいえ、一般的な世間話としてプライベートを尋ねることはパワハラではありません。ただし、人によっては言いたくないことに違いがあるため、「彼氏いるの?」や「両親はどんな人?」など仕事と無関係なプライベートな質問をする際は、相手が嫌がっていないかよく注意しましょう。

Q6 ミスが多い社員から仕事を取り上げるのはパワハラ?

A6



いいえ、品質を維持するためなど業務上の必要があって仕事の担当を変更することが直ちにパワハラとなるわけではありません。ただし、業務上の合理性なく、退職に追い込むために閑職に異動させるなどの措置は「過小な要求」としてパワハラとなることがあります。

Q7 内部告発をした社員に出向を命じたらパワハラになりうる?

A7



報復人事と捉えられかねない異動命令には「人間関係からの切り離し」としてパワハラとみなされる場合があります。出向に業務上の必要性があるのかを慎重に検討し、本人納得の上で出向を命じたほうが良いでしょう。

Q8 死亡事故につながる危険な機械操作をしようとした社員を突き飛ばしたらパワハラ?

A8



前提として「身体的な攻撃」はパワハラに該当するとされています。ただし、安全上やむを得ない場合や危険を回避する必要がある場合の身体的接触はパワハラとは区別されるでしょう。一方で、指導や危険回避のためであっても、その行為が通常の指導の域を超えると認められる場合はパワハラとなる可能性が高くなるでしょう。

《今月の特集②》有期労働契約途中の退職についての注意点

期間を定めて雇用する有期労働契約の途中でミスマッチなどの理由により退職となる場合があります。契約途中の退職についての注意点を解説します。

はじめに

労働契約は大きく「有期労働契約」と「無期労働契約」に分けることができます。前者が一定期間を定めて締結されるものであることに対し、無期労働契約はいわゆる正社員など終了時期を定めないものを指します。使用者(会社)側からの契約解除はいずれも簡単ではありませんが、有期労働契約の場合、労働者側からの途中退職にも一定の制限がかかります。以下、有期労働契約の途中退職等についての注意点を解説します。

有期労働契約の長さに関するルール

有期労働契約の長さについて、不当に長期に渡り労働者を拘束することのないよう、以下の表の上限が定められています。

【有期労働契約期間】

業種	上限
原則	3年
高度の専門的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約	5年
満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約	5年
有期の建設工事等	その期間

無期転換ルール

また、有期労働契約については、かつて半年や1年の契約を何度も更新していながら人員が不要になった時等に突然更新をストップする、いわゆる「雇い止め」が問題となりました。そのことから、2013年4月以降に通算5年以上更新した有期労働契約については、労働者の申し出により無期労働契約に転換しなければならないことになりました。

使用者側からの契約途中解約

能力が不足している、協調性がない、会社の経済的事情などの理由により使用者(会社)側から有期労働契約を途中で解約(解雇)する場合には、そのハードルは通常の解雇よりもさらに厳しいものとなります。相手方の重大な公序良俗違反や、契約を継続することにより生じる安全衛生上の差し迫った理由などが無い限りは認められないと考えた方が良いでしょう。

労働者側からの契約途中退職

有期労働契約においては、労働者側からであっても原則として途中解約(退職)できません。途中解約が認められるのは、やむを得ない理由がある場合のみとなります。

この「やむを得ない理由」の例としては、「労働条件が当初の契約と異なる」「病気などにより労務を提供できない」「会社に公序良俗上の明らかな問題がある」などが挙げられます。逆に言うと、やむを得ない理由がないと認められる場合には、使用者側は「まだ契約期間が残っているから働いてください」と退職を拒否できることとなります。

なお、1年を超える有期労働契約の場合、働き始めて1年が経過していれば労働者は理由なく退職することができます。

労使の合意による契約途中解約

ちなみに、労使の合意に基づいて「〇〇、△△の事情があった場合には、いずれか一方の申し出により途中解約できる」と契約することは必ずしも違法ではありませんが「どんな理由でも無条件で解約できる」などの特約は、そもそも有期労働契約の趣旨に反するため認められないでしょう。

『労働保険の年度更新』『社会保険の算定基礎届』必要資料スケジュール

今年の『労働保険の年度更新』および『社会保険の算定基礎届』に向けて、次の時期に下記資料をご用意いただき、お送り頂きますようお願い申し上げます。なお、ご不明な点がございましたら、各担当者にお問い合わせ下さい。

		2023年							2024年					
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月
労働保険の年度更新	必要資料	4月～11月労働分の賃金台帳							12月-1月労働分賃金台帳		2月-3月労働分賃金台帳			
		4月～11月に完了した元請工事情報 (※ある場合のみ)							12月-1月完了元請工事情報		2月-3月完了元請工事情報			
	提出期日	12月中に提出 ※Chatwork、メールまたはFAXで送付してください。 メールの場合は、EXCELデータでお送りください。							2月中に提出		4月中に提出			

(※1) 年度更新：緑色の封筒（建設業は緑色と青色の封筒）算定基礎届：茶色の封筒で届きます。

(※2) (※1)に係わらず当事務所、労働保険事務組合ご加入事業所様には、こちらより労働保険料納入通知書をお送り致します。

		2024年		
		4月	5月	6月
社会保険の算定基礎届	必要資料	2024年4～6月支給分の賃金台帳		
	提出期日	6月中に提出 ※Chatwork、メールまたはFAXで送付してください。 メールの場合は、EXCELデータでお送りください。		

- 提出期日月に賃金台帳および元請け工事情報をお送りください。
- 年度更新は労働分の賃金台帳
- 算定基礎届は支給分の賃金台帳が必要です。
- 賃金台帳をお送り頂く際は、PDFではなく、EXCELデータでお送りください。ご協力の程、よろしくお願い致します。

<賃金台帳は下記の形式で頂けますとお手続や調査監査時にもスムーズに進みます>

労働保険年度更新：月別の支給控除一覧表の形式

社会保険算定基礎届：年別の一人別の賃金台帳

当事務所について

「人」の問題に正面から向き合い、採用・配置・処遇から退職まで、法令面、経営面の両方向から素早く解決して、企業の発展と継続のための力強いパートナーとしてサポートさせていただきたいと思っております。



代表社員
社会保険労務士
碓宏介

労務に関する
お困りごとは、
お気軽に
ご相談下さい！

社会保険労務士法人
礎人事労務センター

〒815-0072
福岡市南区多賀 1-4-40 205
TEL 092-561-3233
FAX 092-561-3020

<https://sr-ikari.net/>

アクセス



西鉄大牟田線
高宮駅より徒歩10分、野間3丁目交差点
ファミリー多賀204号室へお越し下さい

すこやか労務月報

[3月版]

度数、どーする!?

ひと頃はアルコール度数が高い「ストロング系」の缶酎ハイが人気を集めました。逆に最近ではあえて通常よりアルコール度を低くしたビールなどが好評を得ています。

また、「ソーバーキュリアス」といってお酒は飲めるけど、飲まずに楽しむという生活スタイルも注目されています。お店でもノンアルコールのカクテルやビールなどの品揃えが増えてきました。

飲酒の場面でも多様化の感があります。

もちろん飲酒運転は絶対に厳禁ですが、翌日も仕事の時はアルコールが残らない飲み方が大切です。自分ではもう抜けていると思っても、残っていることがあるので要注意です。これからはお花見シーズンや歓送迎会など飲酒の機会が増えるので、くれぐれも飲酒運転厳禁の徹底を。



3月の
注意ポイント

- その**①** 翌日の仕事も考え飲酒運転厳禁の徹底を!!
- その**②** 春の強風による火災対策と事故対策を!!
- その**③** 引き続き感染症対策にも気を抜かずに!!