



# RJプレス

リーガルジョイントプレス

<http://www.fukuokaroumu.com>



労務ジャパン株式会社 TEL092-734-2353 | 福岡中央労務管理事務所 TEL092-734-2300

VOL. 107

2025年12月号

〒810-0031

福岡市中央区谷2-14-8

【すこやか歳時記】

## 師走の候



「事納め」や「正月事始め」は、一年の節目を大切にする心。働き方改革の見直しもぜひ。

早いもので、もう今年も師走です。一年間を振り返ってみて、実現できたことや道半ばの課題などは、いかがでしょうか…。歳時記の年中行事でも12月8日は「事納め」になっていて、かつては一年の農事を終える節目の日とされてきました。また、13日は「正月事始め」として、新年を迎える準備を始める日とされています。

ゆく年くる年の節目のときは、多忙な仕事に追わられることが多い時期でもありますが、あえてゆっくりと働き方改革などを見直してみる機会にしても良いと思います。21世紀もすでに四半世紀が過ぎようとするなか、DXなど時代の変化に柔軟な対応はできていますか…。新年、新年度、新時代に向けた労務相談はいつでもお気軽にお声かけください。

## TOPIC

### 年末年始の「やり残しそれ」チェック

今年も残りわずかとなりました。人事・労務の手続きは、年をまたぐと状況の確認が難しくなりがちです。忙しい時期だからこそ、「やり残しそれ」を意識して、早めの確認をしておきましょう。

#### □ 給与・賞与まわり

- ・年末調整の書類回収と計算は完了しましたか？
- ・賞与支給に伴う社会保険手続き漏れはありませんか？

#### □ 年末年始の勤務体制

- ・年末年始の勤務シフト・休業日を全員に周知できていますか？

#### □ 手続き・届出関係

- ・年内の入退社・異動の届出は済んでいますか？
- ・有給休暇の残日数や消化状況は把握できていますか？

1つずつチェックしていくことで、トラブルの芽を小さくできます。

ご不明な点があれば、お気軽にご相談ください。

本年も大変お世話になりました。皆さまどうぞ良いお年をお迎えください。

## 日々是好日カレンダー

### 12月 DECEMBER

師走・春待月・年積月・年満月

1 月	・食品・添加物等の一斉取締り（～28日） ・世界エイズデー ・いのちの日
2 火	・奴隸制度廃止国際デー ・日本人宇宙飛行記念日
3 水	・障害者週間（～9日） ・妻の日 ・カレンダーの日 ・みかんの日
4 木	・人権週間（～10日） ・血清療法の日 ・E.T.の日
5 金	・国際ボランティアデー ・バミューダトライアングルの日
6 土	・音の日 ・姉の日 ・シンフォニー記念日
7 日	・大雪 ・国際民間航空デー ・クリスマスツリーの日
8 月	・事納め ・針供養 ・レノンズデー ・太平洋戦争開戦記念日
9 火	・国際腐敗防止デー ・障害者の日
10 水	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11 木	・国際山岳デー ・ユニセフ創立記念日 ・胃腸の日 ・百円玉記念日
12 金	・児童福祉法公布記念日 ・漢字の日 ・バッテリーの日
13 土	・正月事始め ・すす払い ・ビタミンの日 ・美容室の日
14 日	・南極の日 ・討ち入りの日
15 月	・年末年始の食品等一斉取締り（～1/14） ・年賀郵便特別扱い開始日
16 火	・電話創業の日 ・紙の記念日
17 水	・飛行機の日
18 木	・国際移民デー ・国連加盟記念日 ・東京駅完成記念日
19 金	・国際南北協力デー ・日本人初飛行の日
20 土	・人間の連帯国際デー ・ブリの日 ・道路交通法施行記念日 ・霧笛記念日
21 日	・クロスワードの日 ・回文の日 ・バスケットボールの日
22 月	・冬至 ・改正民法公布記念日 ・労働組合法制定記念日
23 火	・東京タワー完工記念日 ・テレホンカードの日
24 水	・クリスマスイブ
25 木	・クリスマス ・昭和改元の日 ・スケートの日
26 金	・官公庁御用納め ・ボクシングデー ・プロ野球誕生の日
27 土	・冬季休業日 ・ピーターパンの日 ・浅草仲見世記念日
28 日	・冬季休業日 ・身体検査の日 ・シネマトグラフの日
29 月	・冬季休業日 ・シャンソンの日 ・清水トンネル貫通記念日
30 火	・冬季休業日 ・地下鉄記念日 ・取引所大納会
31 水	・冬季休業日 ・大晦日 ・大はらい ・除夜 ・シンデレラデー



## 《今月の特集①》 職場トラブルの相談を受けた時に社労士が大切にしていること

社労士がどういう観点で職場トラブルの相談に対応しているのか、その解決のために確認するポイントについて紹介します。

### はじめに

「日本で解雇は難しい」という情報は広く認知されていますが、解雇が難しいのは、労働関係各法が「労働者を守ること」を目的にしているためです。

そのため、社労士が職場トラブルの相談を受ける際には、この労働者保護の原則を踏まえた上で、状況を確認していきます。以下、実際の相談対応で心がけているポイントをご紹介します。

### 1. 問題の本質と改善可能性の見極め

まずは「この問題は本当に改善できないのか」を慎重に見極めるため、以下の表のように相談内容ごとに状況を確認します。

相談内容	確認するポイント
能力不足	教育・指導・配置転換などの改善支援を十分に行つたか / 若い新人か中途採用の経験者か / 本人に改善の意思はあるかなど
協調性の課題	単にコミュニケーションや相性の問題か / 業務上の支障があるか / 改善のための面談・指導や配慮を行ったかなど
不正行為	事実関係は明確か / 故意か過失か / 反省の意思表示はあるか / 悪質性の程度はどの程度かなど
勤怠の乱れ	健康上の理由、家庭の事情はないか / 事前に改善を促す機会を設けたか / 現在連絡は取れているかなど
ハラスメント	被害者の就業環境はどの程度悪化しているか / 加害者側に自覚はあるか / 再発の可能性はあるかなど
業績不振	本人の責任か会社の事情か / 配置転換や業務軽減などの配慮をしたか / 同じ社歴の同僚と比べてどうかなど

### 2. 事実関係の客観的な確認

感情的な判断を避けるため、客観的な記録の確認

を重視します。指導記録、面談メモ、メールのやり取り、必要に応じて映像・音声記録など、**客観性の高い証拠**を確認します。

### 3. 個別の事情に応じた配慮

職場トラブルの当事者の状況や背景の確認も大切です。勤続年数、年齢、家族構成、健康状態、キャリアの状況などは、**その方に適した解決策**を考えるために必要な情報です。たとえば、長く勤めているベテラン社員には、これまでの貢献も踏まえた対応が必要です。また、育児介護などの事情がある方には、生活への影響も考慮する必要があります。短期的に問題を解決するだけでなく、**その後の人生も見据えた判断**に気をつけています。

### 4. ルールの公平な運用

就業規則に基づいて、**全ての従業員に公平に対応しているか**を確認します。また、過去に同様の問題があった際の対応との整合性も見ます。つまり、「明確なルールがある」「誰に対しても同じ基準で判断している」この2つが整っていることを重視します。

### 5. 労働条件の適正性チェック

もし残業代の未払いなど、会社側にも改善すべき点がある場合、それも含めて整理します。

### 6. 最善の解決策を一緒に考える

重要なのは、解雇は最終手段だということです。多くの場合、改善指導、配置転換、業務調整、休職制度の活用など、他の選択肢があります。それでも難しい場合は、退職条件について双方が納得できる形を模索します。

職場の問題に向き合う際は、労働者保護という法律の前提を踏まえながら、企業の持続可能性にも配慮し、理性的・建設的に対処することが何より大切です。



## 《今月の特集②》勤務間インターバル制度の意味と効果的な運用方法について

ワークライフバランスのための勤務間インターバル制度の内容、並びに運用方法等を解説します。

### はじめに

自民党の新総裁の発言からワークライフバランスがにわかに脚光を浴びていますが、昨今の働き方改革により労働時間の短縮はますます重要視されています。ワークライフバランスのための施策の一つとして、勤務間インターバル制度の内容を解説します。

### 勤務間インターバル制度とは

「勤務間インターバル制度」とは、前日の勤務が終了してから翌日の勤務を開始するまでの間に、一定時間の休息(インターバル時間)を確保する制度をいいます。つまり、「休む時間を保障する制度」です。日本では、2019年の「働き方改革関連法」により努力義務として導入され、企業に制度導入を促す施策が進んでいます。

特に 2023年以降は、育児や介護を行う労働者への支援策の一環として、勤務間インターバル制度の導入が一部義務化の方向で検討・推進されています。EU諸国ではすでに「1日 11時間以上の休息時間確保」が法的に義務づけられています。一方で日本では努力義務ながら、心身の健康確保・過労防止の観点から導入企業が増加しています。

### 制度導入の目的と効果

勤務間インターバル制度の最大の目的は、過重労働を防ぎ、働く人の生活と健康を守ることです。期待される具体的な効果は次のとおりです。

- ・長時間労働による心身の疲労や
- ・メンタル不調の予防
- ・睡眠不足の改善による労働生産性の向上
- ・家庭生活・育児・介護など私生活との両立支援
- ・結果的に離職防止や人材定着につながる

特に近年勤務間インターバル制度は、ワークライフバランスと子育て支援の観点から、育児期社員への支援策の一つとして注目されています。

### 法的な位置づけと助成金制度

労働時間等設定改善法により、勤務間インターバル制度は企業に対して努力義務とされています。厚生労働省では制度導入を後押しするため、次のような助成金制度を設けています。

「働き方改革推進支援助成金 勤務間インターバル導入コース」→ 所定のインターバル時間を設定し、制度導入や就業規則変更、管理システム導入等を行った企業に対して助成

### インターバル時間の設定例

実際に企業が導入している勤務間インターバル時間は、9~11時間が多く設定されています。たとえば、インターバルを「11時間」と設定した場合、夜22時に退勤した従業員は翌日の出勤を午前 9時以降にする必要があります。

夜間シフトや交替制勤務のある職場では、勤務シフトを作成する際にインターバル時間を踏まえる必要があります。

### 中小企業にとっての導入メリット

勤務間インターバル制度を導入した場合、企業では次のような効果が期待できます。

- ・残業時間の抑制と勤務時間の見える化
- ・従業員の睡眠改善によるパフォーマンス向上
- ・「ホワイト企業」としての採用・定着効果
- ・育児・介護中の従業員への支援姿勢の明確化

特に若手社員や女性従業員の採用で、「働き方に配慮してくれる会社」という印象を与える点はメリットとなるでしょう。



## 協会けんぽの電子申請サービスが開始

協会けんぽは、令和8年1月13日から給付申請をオンラインで行える「電子申請サービス」を開始します。従来の紙による郵送・窓口提出が不要となり、インターネット上で手続きを完結できるようになります。

### <電子申請が可能な主な手続き>

- ・傷病手当金支給申請書
- ・出産手当金支給申請書
- ・出産育児一時金支給申請書
- ・特定健康診査受診券申請 など

利用対象者：協会けんぽ加入の被保険者・被扶養者  
(一部申請のみ)、社会保険労務士

※事業主(会社)は対象外です



(詳細はコチラ)

協会けんぽ 電子申請サービス

[https://www.kyoukaikenpo.or.jp/electronic\\_application/](https://www.kyoukaikenpo.or.jp/electronic_application/)

### <押さえておきたい3つのポイント>

#### 1. 従業員の申請が迅速に

「会社での記入・押印→郵送」の流れが不要となり、特に休職時の傷病手当金申請などで手続き期間の短縮が期待できます。

#### 2. 制度理解と社内周知を

事業主は対象外ですが、従業員から相談を受けることが想定されます。申請の流れや必要書類を把握しておすることでスムーズな対応が可能です。

#### 3. 社労士経由の申請も可能

当事務所を通じた申請も可能です。専門家に任せることで、正確性とスピードを両立できます。

社会保険手続きの電子化は今後ますます進展します。制度概要をご理解いただき、社内での情報共有をお勧めいたします。ご不明な点は当事務所までお気軽にお問い合わせください。

### スタッフ紹介

福岡中央労務管理事務所

柴田 祐一郎

*Yuichiro Shibata*

皆様、こんにちは給与課を担当しております。柴田 祐一郎です。  
初心を忘れず精進していこうと思っております。

Q 趣味を教えてください

A 今年の趣味は筋トレです。自分のフォルムが変わるのはとても気分がいいです。リフレッシュにもなり仕事にもプラスに働いています。

Q 特技はありますか

A 特技と言うかライフワークの一つとして競技麻雀に取り組んでおります。昔に比べクリーンなイメージになってきて嬉しい限りです。主に大会やリーグ戦に取り組んでおります。

Q 好きな本はなんですか

A 上橋菜穂子先生の本をよく読んでいます。ファンタジー要素や先生専門の文化人類学要素が多くありとても読み応えのある著書が多くあります。

個人的には「守破離」の「破」段階に来ていると考えておりますのでよりよい手法を取り入れ発展させて行きたいと考えております。

### 当事務所について

労務ジャパン株式会社

福岡中央労務管理事務所

当事務所は福岡高等裁判所(新庁舎)の南門から徒歩1分です。ミニセミナーの開催も行います。ぜひお気軽にお越しください。

《住所、電話番号》

〒810-0031

福岡市中央区谷2-14-8

TEL 092-734-2300

FAX 092-734-2301



《事務所地図》



地下鉄七隈線 六本松駅より徒歩約5分  
セブンイレブンが目印です。

# すこやか労務月報

[12月版]  
No.103

## クマも、クルマも、危険!!

今年は東日本を中心にクマによる人的被害が大きな社会問題になりました。とりわけ住宅街など日常生活の場面で発生する被害が深刻化しています。野生の生き物の脅威は憂慮にたえず、被害者の方々にはお見舞いを申し上げます。

日常的に突然発生する恐れのある被害としては、クルマも要注意です。年末年始には飲酒運転も増えるので、自分が飲酒していないくとも巻き込まれないための心構えや安全確認が必要です。フラついて運転しているクルマなどに遭遇したら、十分に車間を空けたり停車してやりすごすなどの対策も。「あおり運転」や「あせり運転」などのクルマにもご注意ください。早朝や夕暮れ時のライト点灯、路面凍結時のスリップなどに気をつけてぜひ安全運転の徹底を。



12月の  
注意ポイント

- その① 自動車事故に巻き込まれない安全運転で!!
- その② 乾燥シーズンの感染症予防にもご注意を!!
- その③ 火の用心を徹底して消火器などの点検も!!