

やまと事務所 News No. 75

今回の menu

- I. 熱中症対策 II. 3 つの手続き III. 法改正のお知らせ IV. 休日等の定義
V. 建設業における適正取引について VI. 所内研修 VII. マレーシア滞在記 VIII. 事務所紹介

I. 熱中症対策の整備と見直しをしましょう！

今年も暑い夏がやってきます。昨年、熱中症の重篤化防止対策が強化され、一定の条件下(※)では以下の3つの重篤化防止措置を講じることが義務化されました。まだ対策がお済みでない場合は速やかに整備しましょう。また、すでに対策済みの場合も、報告体制や処置手順が適切に機能しているか今一度見直して、従業員の皆さんが安心して働ける職場づくりを心がけましょう。

※気温 31 度以上（又は WBGT 値(暑さ指数)27 度以上）で連続 1 時間以上または合計 4 時間以上の作業が見込まれる場合

チェック

①報告体制の整備

- ・ 緊急時の連絡体制を明確にしておきましょう。
- ・ 誰に、どのように連絡するかを事前に決めておくことで対応の遅れを防ぐことができます。



重要!

②応急処置手順の作成

- ・ 熱中症発生時の応急処置の手順をまとめたフローチャートを現場に掲示しておきましょう。
- ・ 誰もが迷わず応急対応できるようにすることが重要です。



ポイント

③関係者への周知

- ・ ①、②を「作業に従事する者全員(外注先作業員も含む)」に周知しましょう。
- ・ 朝礼での共有や、作業場や休憩所への掲示など誰もが確認できる方法で周知をしましょう。



II. 3つの手続きをお忘れなく！

労働保険 年度更新

申告・納付期限: **7月10日(金)**

前年度(令和7年4月～令和8年3月)の確定保険料、今年度(令和8年4月～令和9年3月)の概算保険料を計算して申告・納付する手続きです。

注意 令和8年度の概算保険料から雇用保険料率が変わっていますのでご注意ください。

社会保険 算定基礎届

原則: **7月10日(金)までに届出**

年に一度、社会保険に加入している方の標準報酬月額が見直されます。4月・5月・6月に支給された給与により、算定基礎届を提出します。

新しい標準報酬月額は9月分(10月支払給与分、10月末納付分)から変更となります。

源泉所得税 納付

納付期限: **7月10日(金)**

原則、給与・報酬にかかる源泉所得税の納付は翌月10日までですが、常時給与支払が10人未満の事業者で、納期の特例届出をしている場合、納付期限が1年に2回(7月10日と翌年1月20日)となります。今回は1月～6月支給分の給与・報酬にかかる源泉所得税を7月10日までに納付します。

Ⅲ. 法改正のお知らせ(令和8年10月1日施行)

1. カスタマーハラスメント・セクシャルハラスメント対策が義務化されます
2. 雇い入れ時の労働条件明示事項（待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨）が新たに追加されます
3. 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正（賞与・退職手当等の各種手当の支給や福利厚生の付与について追加）されます

詳細につきましては、次号にてご案内いたしますので、ぜひご覧ください。

Ⅳ. 休日・休暇・休憩 意味と違いはわかりますか？（前編）

働き方改革の影響もあり、会社の年間休日を増やすお客様が多くなっています。お話をするなかで、これは「休日？」「休暇？」「休日に働いた分はどのように給与を支給するの？」などのご質問を受けます。「休日」「休暇」「休憩」はよく似た言葉ですが、法律上の意味はそれぞれ異なります。混同したまま運用していると賃金の計算誤りやトラブルのもとになります。今回と次回にわたり整理しておきましょう。

① 3つの言葉の定義

	定義	労働義務
休日	労働義務のない日(もともと働かなくてよい日)	なし
休暇	本来は労働義務がある日に、その義務を免除する日(年次有休休暇・特別休暇等)	あり(免除される)
休憩	労働時間の途中に与える中断時間	なし

② 休日(法定休日と所定休日)

休日には「法定休日」と「所定休日」の2種類があります。法定休日は最低限の休日(週1日または4週4日)で、この日の労働には**35%以上の割増賃金が必要**です。所定休日はそれ以外に会社が定めた休日で、割増率は25%以上(時間外労働扱い)となることがあります。

就業規則で法定休日を「日曜日」などと**特定している場合**は、その日の出勤が35%割増の対象になります。一方、「週の最後の休日」など**特定しない場合**は、週の最後に残った休日が法定休日となるため、35%割増が発生する頻度が下がる場合があります。就業規則の記載を一度確認してみてください。

③ 振替休日と代休

どちらも「休日に働いた後で別の日に休む」という点は同じですが、**事前に決めたか事後になったかという点で異なります。**

	振替休日	代休
タイミング	休日出勤の 前 に、あらかじめ別の日と交換(事前)	休日出勤 後 に、休みを付与(事後)
割増賃金	別の週に振り替えた場合は割増あり	出勤日が法定休日なら35%割増が必要 所定休日なら25%割増(代休取得で差引なし)
ポイント	割増が発生するかどうかは「同一週内かどうか」が鍵免除され	代休を与えても、出勤日の割増賃金は原則ない

V. 建設業における適正取引について

前号では、「中小受託取引適正化法(取適法)」についてご紹介し、建設工事の請負については「建設業法」による保護があるため、取適法の対象外となることをお伝えしました。

そこで今回は、建設工事を請け負う事業者が、建設業法によって適正取引という観点からどのような保護を受けられるのかについて一部をご紹介します。

1. 契約内容は書面で明確にする

建設業法では、工事内容や請負代金、工期、支払条件などを記載した**契約書を工事中に取り交わすことが義務付け**られています。口約束のまま工事を始めることは、後々のトラブルにつながるため避けるようにしましょう。

2. 無理な工期を押し付けられない

長時間労働を前提とした無理な工期で契約することは認められていません。また、資材不足や設計変更などにより工期の延長が必要となった場合は、工期や追加費用について協議を求めることができます。

3. 不当に安い請負金額や支払遅延から守られる

発注元や元請会社が一方的に請負金額を決めたり、工事に必要な原価を下回る金額で契約を求めたりすることは認められていません。また、工事代金についても法律で支払時期が定められており、下請事業者の利益が保護されています。



詳細はこちらをご覧ください。

建設業法は、元請・下請事業者の双方が適正な条件で取引を行うためのルールを定めています。適正な契約や取引は、会社の安定した経営や適正な利益の確保につながるだけでなく、従業員の処遇改善や働きやすい職場づくりの基盤にもなります。この機会に契約や取引内容を見直し、健全な事業運営を目指しましょう。

VI. 所内研修を実施しました！

やまもと事務所では、講師の先生をお招きし所内研修を定期的の実施しています。

第1弾 ビジスマナー研修 全4回(2025.12月~2026.3月)

事務所の経営方針および中期経営目標のひとつに「質の向上をはかる」があります。その目標を達成するためには人間力を高めることが重要であると考え、そのひとつとしてビジスマナーをみんなで学びました。

第1回	『ビジスマナーとは何か?』を見つめ直し、 思いやり と 相手の立場に立って行動 する大切さを学びました。
第2回	来客・電話応対 を実践形式で行い、やまもと事務所としてのルールを皆で考えて決めました。
第3回	名刺交換や訪問時の所作、ビジネスメール などの実務スキルを強化しました。
第4回	事例をもとに 報連相 の重要性を学び、 信頼関係を築く 行動について考えました。



普段何気なくやっていたビジスマナーの基本を見直す良い機会となりました。基本のルールに加え、お客様・職員同士ともに思いやりのある行動の大切さを学びました。

第2弾 AI 講座

仕事をよりスムーズに進め、よりよいサービスにつなげるため、所内で **AI 研修**を行いました。研修では、AI の基本的な知識や仕組みを学ぶとともに、**情報管理**や**セキュリティ**で気をつけたい点も確認し、安心して活用するための理解を深めました。

また、文書作成や情報整理など、日々の業務でどのように役立てられるかについても学びました。今後も適切な運用を心がけ、より早く、より丁寧な対応につなげてまいります。



VII. マレーシア滞在記 ～多様性の国～



マレーシアに移り住んで 1 年 10 か月。東南アジアに位置し、日本の約 0.9 倍の国土に人口約 3,300 万人が生活するこの国は、多様性にあふれる文化が大きな魅力です。今回は、その一部をご紹介します。

■ 民族構成という「多様性」

マレーシアの人口構成は大きく 3 つの民族から成り立っています。国民の約 6 割を占める**マレー系**、約 2 割の**中国系**、そして約 7%の**インド系**が共存しています。街中でも、モスクの隣に中国寺院が、その向かいにヒンドゥー寺院がある、という光景がごく自然に見られます。

■ 食事に見る「多様性」

マレーシアの多様性が一番わかりやすく現れているのが、**食事**です。フードコートではマレー料理・中華料理・インド料理が自然に並んでいます。日本食・韓国料理も人気です。それぞれの料理と他の文化を融合した料理も多く、非常に興味深いところですが、イスラム教の「**ハラル (Halal) = 許された食べ物 (豚肉やアルコール不使用)**」が食の基準になっているため、例えばすぐ隣にある豚肉使用の中華食堂と区別ができるように、「**ハラルマーク**」というものがあります。一律に禁止するわけではなく、それぞれのルールで普通に共存しているのがマレーシアらしいところです。

このハラルマークがお店にあるかどうかで判断できます→→



■ 日常に根付く「共存」

また、ほとんどのオフィスやショッピングモールに「**Prayer room (礼拝室)**」があります。驚いたのは 1 日 5 回の礼拝が義務づけられているイスラム教徒のために、勤務中も祈りの時間が確保されていることです。

お祈りの時間になるとタクシーが途中で停車したり、子ども達のサッカーの試合が中断したり……金曜日は大礼拝で大渋滞、なんてことも日常茶飯事です。わんぱくな私の息子たちも、サッカーのコーチがお祈りする間はきちんと待てるように。不便もありますが、違いを自然に受け入れて暮らす姿はとても魅力的です。

少しか
ご紹介



VIII. 事務所紹介 ～所内行事～

5 月の月次ミーティングの後、日頃の慰労を兼ねて毎年恒例の BBQ を開催しました。職員 12 名とお子様の参加も含め、美味しいお肉や海鮮を堪能しました。チーム対抗クイズ大会やビンゴゲームも行われ、大盛り上がり。笑顔があふれる時間となりました。

☆インスタグラムでは所内行事の様子をご紹介します。→



OFFICE_YAMA

社会保険労務士法人・行政書士 やまもと事務所
〒277-0832 千葉県柏市北柏三丁目 5 番地 5 - 1 0 1
TEL 04-7160-3235

【ホームページ】<https://www.office-yama.jp>
【Instagram】https://www.instagram.com/office_yama
【MAIL】info@office-yama.jp

office
Yamamoto

