# オフィス・サポートNEWS

〒104-0032 東京都中央区八丁堀1-3-2 佐藤ビル5F TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926 E-mail info@officesup.com URL http://www.officesup.com

第123号 2019年5月

発行責任者 鎌田 勝典

# PICS 70歳までの継続雇用制度の概要案を発表 治療の両立支援とその限度 労使110番 ◇失敗しない就業規則の作成・改定( ◇新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』 ◇司法書士の業務つれづれ帳 ◇JAZZでほっと一息 ◇となりの弁護士 ほか

# 新しいタイプの五月病

10連休と長かった今年のGW。連休の後には「五 月病」にかかる若手社員が増えている。

もともと「五月病」とは進学や就職などの変化に 対応できないことで起きると言われている。正式な 病名ではないが、無気力など心身の不調が伴う。

いままで人間関係が悩みの主な理由だった五月病 だが、新聞報道によると、最近は「仕事の質」への 不満から「こんなはずじゃなかった」と悩むケース が多くなってきた。連休中に友人と会う機会が増え た今年は、頑張っている友人の話を聞くにつれ、自 らを振り返って落ち込む機会が多かったようだ。

「雑用ばかりでやりたいことをやるには数年先」、 即戦力と扱われない現実に直面して物足りなさを感 後、3年後、5年後などを見据えた仕事と成長のイ じるという。

を選ぶ人も増えている。そのための中途採用専門の キャンペーンを行う転職専門の紹介企業も増えてい こうした新たな動向に会社の側も手をこまねいて いるわけにいかない。日本の企業が高度成長時代の

一方、超売り手市場という就職事情もあって、現

実からの逃避ではなく理想に向かう近道として転職

ような人材研修に力を注がなくなったと言われて久 しい。新入社員に必要な知識、技術を身に着けさせ る研修を数カ月かけて行うサイクルを再確立する必 要がある。同時に、最近の若者の動向からも、1年 メージを持たせることも大事な研修の要素である。

# 令和」とこれからの日本

ある

い及 す他 つ 5 う لح った月 N? しは、 には、 には、 面 回からの不調やこのグラスツセージスツセージスツセージスのグラスをある。 を通じて狂喜乱 あま 不グそ の不要論もあれるのものやが 実感は あ 令 な つな戦ん の ん入つ 和元生 の様子だ た時争入 代責 年が伝 とてで私で

さい

だ月を号。下募候 がるような 私道によれ 旬 に 側近に 流をい る て 近に指示した2月の2 き た  $\mathcal{O}$ が して 階で たい とた 「令和」という。 安倍 で、 だ そ 相 追は、 っし 

提案 研究者 の 中西進さ (日本ペ

た。 を無駄にしないという という不に携わった。考えるの文章に携わった。 日本ペ つた。私に若手( 一は、りに、 ヘンクラブ 角 (川書店)とに 

人の 知識 人の機 憲2戦有 編法分争名 間のな の 戦リ 没ン 者力

る

たスた

、 。 こめバめ

のにしの

理行ク政

念っ演治がた説

日わずまれ

国か北う



弁護士法人 パートナーズ法律事務所長 弁護士 原 和良

作導の 業入短 を しれ演た た な 説 ち なて説がい (がらいた)のは関うのがティスのがティスのがティスト ·感動 を

憲法の大事な という気構 という気構 という気構 を発さてて、 まるのが、 まるのが、 まるのが、 まるのが、 ないり気構 ないり気構 ないり気構 , , 気構え」 +府に左遷 - ンタビュ の1 日付の あ遷ュの がらさー中 旅がれの西 。いの にな旅令「はい人和令 込がでを和 4) (1 め屈あ読 服るん誕 b れもとだ生 てし、詠た いな みま るい旅人つ

の地し度ずの「渡7は ぞあ能いい事るが婚 いせ「ら 結月に婚 、も方`はつは結期年`¬れり薬るいが」あすたくなこい結婚に5式20

よもに話|いせ悩結実た救婚く、せ婚。毎またも、しな題でのにみ婚体が済すい「に=幸晩す思た

で人」辞とまるだ様この

`とんをれま結な幸せそ」いく

`婚てうっれとで

`約な強なれにえか

`すそ束にめくばなる

、 求ばす婚るせでのと出さ 結めも。 すし」す人表がん

が明あの

日るまに

えも公て

て幸にも

終と

もよう事では国 . か る 国 れ べでか てのえ条きいら いイる で しか日 あ る。」 「真きら なたさら との 中よと が 西う光 後 É さなる ん輝真大 はき珠国 朝 がの主

`婚にのあ結の

国まれにすでなも

れな私な多 – 賃がにな幸そコしもみ私んでら「もい「ま今いか。るれ」たいの金結せ気せ、ピた幸もの。もの結多か幸結すもきつ私

。すれ個あし

がしら険意とた捉れ時も結れそ仰愛婚幸いよ出くれや識言。えは代の婚はんをしすせ換う

るにる制しる `過1私 °れで万てて仕れ人結

く保のししのこのなのそは信恋結ば言し

聞同法る

に

じのの

っとする気はいはしないがいはしないがいはしないがったがったがでいまれたいがった。 持たでが、か命 お元がかつば らになる。 がれないようにかれないようにかっ 機知にあるから がったいようにがったいまうにがれないようにがれないようにがれないようにがれないようにがれないように るあない。 の意 の意 لح 抵抗う権力とは、 少の中に全 し気西あく 持さら反

すなあ「も方、はつし されくな私制)女ま変

「あはナや

いの金結せ気せ

未は提のするな

女だつ会人代ま婚

産へて税はいた方2にで

す特い金少切だが 0

゚ぃの

い況

もすなあ

言はど

え言うど

°۱٦°

結か

ほちんが

つがのい

の結婚、 なたの結婚

日の。の

、婚記結月に代 | 一度 、性だわ少しあぜな婚結生はもとめ思りこ、子と人本は念婚、招もは上パのほつしなるクたし婚活あい、らいにと無をでと当め日し 6 待終 ・就とて無くかシとな。でりま悩れこ多を条見し生にででま月しわ、職んい責てらったはく楽すますみるむい単件てたき嬉たすしはしりい。た結もこの婚すればない。 をン増 い3まの る年し友 今前た人

い切き がれた生 せれた れないき どいかた

#### オフィス・サポートNEWS

#### 職場のQ&A

#### 特定社会保険労務士 鎌田 勝典



### 70歳までの継続雇用制度の概要案を発表(未来投資会議)

で、高齢者雇用制度に関する具体的内容が示されまし た。内閣官房日本経済再生総合事務局による資料からそ の概要を見てみます。

#### 【資料引用「70歳までの就業機会確保」】

- ○「人生百年時代の到来は、大きなチャンスです。元気 で意欲ある高齢者の方々に、その経験や知恵を社会で 発揮していただくことができれば、日本はまだまだ成 長できる。生涯現役の社会に向かって、六十五歳まで 継続雇用することとしている現行制度を見直し、七十 歳まで就労機会を確保できるよう、この夏までに計画 を策定し、実行に移します。」(第198回国会安倍内閣 総理大臣施政方針演説)
- ○人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能 力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備 することが必要。
- ○高齢者の雇用・就業機会を確保していくには70歳まで の就業機会の確保を図りつつ、65歳までと異なり、そ れぞれの高齢者の特性に応じた活躍のため、とりうる 選択肢を広げる必要がある。
- ○このため、65歳から70歳までの就業機会確保について は、多様な選択肢を法制度上許容し、当該企業として はそのうちどのような選択肢を用意するか労使で話し 合う仕組み、また、当該個人にどの選択肢を適用する か、企業が当該個人と相談し、選択ができるような仕 組みを検討する必要がある。
- ○法制度上許容する選択肢のイメージは、
- ①定年廃止
- ②70歳までの定年延長
- ③継続雇用制度導入(現行65歳までの制度と同様、 子会社・関連会社での継続雇用を含む)
- ④他の企業 (子会社・関連会社以外の企業) への再 就職の実現
- ⑤個人とのフリーランス契約への資金提供
- ⑥個人の起業支援
- ⑦個人の社会貢献活動参加への資金提供

#### が想定しうる。

- ○企業は①から⑦の中から当該企業で採用するものを労 使で話し合う。
- ○また、70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるため には、法制についても、二段階に分けて、まず、第一 段階の法制の整備を図ることが適切である。
- ○第一段階の法制については、
- ① 法制度上、上記の①~⑦といった選択肢を明示し た上で、70歳までの雇用確保の努力規定とする。
- ② 必要があると認める場合は、厚生労働大臣が、事 業主に対して、個社労使で計画を策定するよう求 め、計画策定については履行確保を求める。

2019年5月15日に行われた政府の第27回未来投資会議 〇その上で、第一段階の雇用確保の実態の進捗を踏まえ て、第二段階として、多様な選択肢のいずれかについ て、現行法のような企業名公表による担保(いわゆる 義務化)のための法改正を検討する。

> この際は、かつての立法例のように、健康状態が良く ない、出勤率が低いなどで労使が合意した場合につい て、適用除外規定を設けることについて検討する必要 がある。

- ○混乱が生じないよう、65歳(現在63歳。2025年に施行 完了予定) までの現行法制度は、改正を検討しないこ ととする。
- ○70歳までの就業機会の確保に伴い、年金支給開始年齢 の引き上げは行わない。他方、年金受給開始年齢を自 分で選択できる範囲(現在は70歳まで選択可)は拡大 する。
- ○手続き的には、今夏の工程表付きの実行計画に上記方 針を盛り込む。さらに、労働政策審議会における審議 を経て、2020年の通常国会において、第一段階の法案 提出を目指す。

#### 【若干の解説】

(1)現在の高齢者雇用に関する法制度(高年齢者雇用 安定法)は、定年年齢が60歳を下回ってはいけないこ と、65歳までは雇用を義務化する、義務化の選択肢とし て、①定年延長、②継続雇用制度の導入(違反した場合 企業名公表)、③定年廃止、のいずれかを採用すること としています。

今回の未来投資会議が示した方向は、70歳までの雇用 確保についての法制度整備を二段階に分けて行うとし て、第一段階は「努力規定」とし、第二段階ではその 「進捗を踏まえて」現行法のような義務化の「法改正を 検討する」というものです。70までの雇用確保を法律上 の義務とするのは中小企業にとって負担が重くなること は否めません。

(2)年金の受給開始年齢に関しては、現行法では、原 則として65歳から受給できること、繰下げ受給を希望す る場合は66歳から70歳までの任意に選べる期間を選択で きるとなっています。今回示されたのは、65歳からの支 給の原則は変えないが、繰下げ受給できる範囲を70歳ま でと限定せずもっと「拡大する(=70歳以降も受給でき るようにする)」というものです。これ自身は選択の幅が 広がることですからいいことですが、今後の改正の動向 に注目しておく必要があるでしょう。

## 退職者に年次有給休暇を取得させる義務があるか?

年次有給休暇が発生した直後に退職を申し出て、かつ、希望退職日まで残った有給休暇を取得 したいという従業員がいます。これは認めなければならないのでしょうか?また、退職希望日ま での日数分につき、比例的に付与する(例えば、有休発生日から退職日までが2ヵ月の場合、 「12分の2」ヵ月分を比例的に付与する)ことはできますか?



#### 【時季指定権と時季変更権】

年次有給休暇は、法律上、勤続6ヵ月で出勤率8割 以上ある者に、6ヶ月を経過した日(4月1日入社で あれば10月1日、この日を基準日という)に10日間、 以後1年間継続勤務ごとに1日ないし2日増の日数が 発生します。この客観的に発生した日数をいつ具体的 に行使するのかを指定する権利を労働者は持っていま す。これを時季指定権と言います。一方、使用者は、 労働者が請求した時季に有給休暇を与えると事業の正 常な運営を妨げる場合、他の時季に変更するよう求め ることができます。これを時季変更権と言います。労 働者は使用者が時季変更権を行使しない限り、指定し た時季に有給休暇を取得できます。

なお、基準日は、会社が法律を上回る日数を付与す るという条件を満たせば、就業規則等で一斉付与日 (例えば4月1日)を基準日とすることも可能です。

#### 【年度途中に退職したとしても

#### 有給休暇の権利は発生している】

有給休暇は法律または就業規則で定められた毎年迎 える基準日に発生するものですから、仮に年度途中で 退職する場合でも有給休暇日数は退職までに与えなけ ればなりません。したがって、年度途中に退職すると いうことで、ご質問のように比例した日数を付与する ことは、客観的に与えられた日数の権利を阻むことに なりますので許されません。

但し、業務の引継ぎ等の期間もないような、例え ば、1ヵ月後を退職日として残りの期間は全て年次有 給休暇で消化するというような申出を労働者がしてき た場合、認めなければならないかというとそうとは限 りません。この場合、使用者による時季変更権を行使 する余地が全くないということになりますので、「労

働者が不利益を受けることもやむを得ない」という裁 判例があります。退職日をずらすとか、ある程度の有 給休暇日数未消化のまま退職するなどよく話し合って 解決するようにします。

# 【年5日の時季指定付与日が到来する前に

# 退職申出をしてきた場合】

労働基準法改正により平成31年4月から年5日の有 給休暇を実際に取得させるため、事業主に年5日の時 季指定する義務が発生しました。この時季指定日の前 に労働者が退職する場合の取り扱いについて次のよう な疑義照会・応答事例(平成31年3月14日)が全国の 労働基準監督署宛に通達されました。

#### 【餐羹】

法第39条第7項により時季指定付与したが、指定 付与日までに自己都合退職などし、退職日までに全て の指定付与日が到来しない場合、退職申出から退職日 までの間に、新たに時季指定を行う必要があるか。ま た、突然退職等により与えるべき期間が短い場合はど うすればよいか。

#### 【回答】

法第39条第7項は、年5日の年次有給休暇を実際 に取得させることを要するものであり、前段・後段と も、労働者の意見を(再)聴取した上で退職日までに 5日の年次有給休暇を取得していただくことが原則で ある。(なお、実際に突然の退職等により義務を履行 できなかった場合には、個別の事情を踏まえた上で、 当該事業主に対して丁寧に助言等を行われたい。)

#### 司法書士の業務つれづれ帳 第36回

司法書士事務所リーガルオフィス白金 代表司法書士 飯田 茂幸





# ヤンゴン視察

東京中小企業家同友会の会員数社が連携してミャンマーで 現地法人(Innovasia MJ)を設立し、現地でITエンジニアを採 用して日本企業に人材を提供している。アジアでの人材採用 はうまくいかないという話もよく聞くが、Innovasia MJはまず 日本でミャンマー人を採用して教育し、そのミャンマー人を 中心に現地法人を立ち上げたことから事業がスムーズに展開 できた。今月、ミャンマーのヤンゴンに視察に行った。

ヤンゴンは急激に都市化が進んでいる。2015年に民主政権 に変わり、それ以前は軍事政権に搾取されていた国の資金が 民衆のために使われるようになった。道路は整備され、大き な商業施設も多い。

ミャンマーは仏教国で道徳教育が浸透していることから、 窃盗やスリなどが少ないという。街も落ち着いた印象があ り、正直「ここで住める。」と思った。生活が成り立ってい るんだろうかと思うような露天商も沢山あったが、物乞いは ほとんど見なかった。

ただ、落ち着いた印象があるのは中心地だけで、それ以外 では貧困層も多く、また危険な地域もあるとのこと。でも、 ミャンマーを支えているのは仏教であると現地ガイドのMa v さんが言っていた。ミャンマーには僧侶学院があり、学費 や教材、制服や食事が無料で支給されている。ミャンマーで URL:http://shirokane-legal.com/



は寄付の文化があり、僧侶学院は寄付で成り立っているとの こと。貧しさから子供を出家させて生活を維持している家族 もいるようだ。

ミャンマーには「瞑想センター」という施設があってMa v さんは仕事がオフシーズンとなる4月に1カ月間瞑想セン ターで過ごすと言っていた。瞑想して自分と向き合いパワー を蓄えるそうだ。日頃は、格差や不公平への不満はあるが、 瞑想するとありのままに感謝と幸せを感じる。その幸福感が 精神的な支えになっていると言っていた。資本主義はなくな らないし、そうであれば格差もなくならない。この社会では 自分と向き合えない者は幸せになれないと改めて思った。

ミャンマーは民主政権に変わったが、5年に1度選挙があ り、来年は選挙の年となる。選挙の前には必ずトラブルが起 こるので、これから選挙までの時間をどう過ごすかが大切と Mayさんは言っていた。軍事政権の頃は報道が規制されて いて正しい情報を得ることができなかったが、インターネッ トやSNSにより民衆が生の情報を得るようになって意識が 変わったそうだ。街中では多くの人がモバイルを持ち、モバ イルの画面でFacebookを開いている人が多いように感じた。 テクノロジーという武器を得た民衆の声によって、良い社会 となることを祈る。

# JA77でほっと一直

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

# Waltz For Debby

1961年にビル・エヴァンス・トリオがライブハウス「ヴィ レッジ・ヴァンガード」で演奏したライブ録音をリバーサイ ド・レコードが発表して有名になりました。この時のベーシス トであるスコット・ラファロが録音の11日後に交通事故で亡く なったこともあり追悼盤も発売されました。

曲自体は、ピアニストのエヴァンスが1956年に作曲していま す。当時2歳だった姪のデビィのために書かれたものです。美 しい3拍子で、80小節もありますが、これを前奏風に弾きアド リブするために4拍子に変換します。4拍子にすると40小節。 細かなコードチェンジでメロディは美しいのでアドリブはこの 雰囲気を壊さないよう演奏することが求められます。

歌詞はジーン・リースがつけました。トニー・ベネットやサ ラ・ヴォーンも歌っています。1964年スウェーデンの歌手モニ カ・ゼタールンドがビル・エヴァンスをバックにスウェーデン 語で歌ったものが「モニカのワルツ」として発表されていま す。

可愛い世界で お人形とピエロ人形に囲まれて 王子と大きい紫のクマに抱かれて 大好きな少女は生きている 疲れ切った大人が見せる 不機嫌な表情はまだ知らない

日なたで彼女は踊る 静かな音楽に合わせ 小さな頭の金髪を あちこち振り回している

いつの日か、あっという間に 大人になり人形たちとお別れ 王子と古ぼけたクマとも そうなってしまったら、彼らは泣くだろう 小さく「さよなら」とささやいて みんな寂しいだろうね

「ビル・エヴァンス タイム・リメンバード」という映画が 最近発表されました。この中でワルツ・フォー・デビィの制作 経緯が詳しく描かれているそうです。ピアノの鍵盤に覆いかぶ さるようにして演奏する姿は全神経を集中し、自分の感情を音 に注入しているように見えます。音楽に生涯をささげた人だと 思います。

さて、わが社は事業承継が始まりました。思いもしなかった 形で息子が大企業を辞めて、入社してきました。親子が一緒に 働くということがこんなにも楽しいことだとは思いませんでし た。企業理念も全社員で作り直し、作成したビジョンの実現に 向け、邁進しています。音を立てて会社が変化していくような 感覚に喜びを感じています。(なんか自慢話だな)





労働相談メール roudou@officesup.com

3

# 仕事と治療の両立支援とその限度



弊社では現在2人の障害を抱えている方の就労継続の可否等を検討しています。1人は脳出血 により左半身不随となっている方で身体障害者等級2級の手帳を持っておられる方です。もう20 年以上障害を持ちながら就労継続している方です。もう1人は、緑内障により視力、視野の障害 になった方で同じく身体障害者等級2級に該当すると診断されています。こうした方の就労継続 の可否及び就労継続する場合の留意点などについてアドバイスいただきたいのですが…。



#### 【厚労省がガイドラインを発表】

平成31年3月、厚生労働省は「事業場における治療と 仕事の両立支援のためのガイドライン」(パンフレッ ト)を改定、発表しました。

近年、「診断技術や治療方法の進歩により、かつては 『不治の病』とされていた疾病においても生存率が向上 し、『長く付き合う病気』に変化しつつあり、労働者が 病気になったからと言って、すぐに離職しなければなら ないという状況が必ずしも当てはまらなくなってきてい る」。「しかしながら、疾病や障害を抱える労働者の中 には、仕事上の理由で適切な治療を受けることができな い場合や、疾病に対する労働者自身の不十分な理解や、 職場の理解・支援体制不足により、離職に至ってしまう 場合も見られる」状況があります。

労働者が業務によって疾病を憎悪させることなく治療 と仕事の両立を図っていくことは、健康経営やワーク・ ライフ・バランス、ダイバーシティ推進という観点から も、労働者に安心感やモチベーションを向上させること によって多様な人材の活用による組織や事業の活性化を 図る点からも意義ある取り組みです。

#### 【両立支援を行うに当たっての留意事項】

両立支援を行うに当たっては次の点に留意するようパ ンフレットで強調しています。

- ① 安全と健康の確保…疾病の憎悪や再発・労働災害が 生じないよう、就業場所の変更や作業の転換、労働時 間の短縮など適切な就業上の措置や配慮を行う
- ② 労働者本人により取組…労働者本人が主治医の指示 等に基づき治療を受け、服薬すること、適切な生活習 慣を守ること
- ③ 労働者本人の申出…労働者本人から支援を求める申 し出がなされることが始まりです。同時に事業場とし て、申出が円滑に行われるようルールを作成し周知す ること、研修などを通じて意識啓発を行うこと、相談 窓口など整備すること
- ④ 治療と仕事の両立支援の特徴を踏まえた対応…労働 者は入院や通院等により一時的に業務遂行能力が低下 したりします。それを踏まえた就業上の措置が必要で す

- ⑤ 個別事例の特性に応じた配慮…個人ごとにとるべき 対応や配慮が違ってきます
- ⑥ 個人情報の保護…健康情報を取り扱う者の範囲や第 三者への漏えいの防止も含めた体制を整備します

#### 【支援にも限度がある】

かといってすべての方を支援できるかというと自ずと 限度があります。この点では、最高裁の片山組事件の判 決(平成10年4月9日)が参考になります。

この事件は、土木建築施工・請負等を行う会社に雇用 され、建設工事現場における監督業務に従事していた者 が、バセドウ病に罹患し現場監督業務ができなくなり、 会社は休職し治療に専念するよう命じたわけですが、本 人が事務作業ならできる旨を医師の診断書と併せて申し 出たにもかかわらず、会社は拒否したため、賃金の請求 を求めて提訴したというものです。

最高裁の判断は、

①労働者が職種や業務内容を特定せず労働契約を締結し た場合においては(このケースはそうだった)、

②その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該 企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照 らして、

③当該労働者が配置される現実的可能性があると認めら れる他の業務に労務を提供することができ、かつ、その 提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履 行の提供があると解するのが相当である。

④ (差戻審判決では)本人に実行可能な事務作業があ り、これに配置する現実的可能性があったとして、賃金 請求権が認められた

というものです。

雇用形態が職種等を問わない形態で、会社の規模や人 事異動の実情等を考慮して、他職種に配置される現実的 可能性があるのであれば、そうすべきだという判断で す。逆に言えば、職種等を限定した雇用であった場合 や、会社の規模等が小さかった場合は別の判断があり得 るということです。また、会社に病者や障害者のために 新たな職種を作り出す義務までを課しているわけでもあ りません。

以上を参考に、お2人の個別の事情と職務配置の可能 性についてご検討ください。

# 失敗しない就業規則の作成・改定のポイント③

MORI社会保険労務士·行政書士事務所

**慎一** (http://office-mori.biz/)





# 第37回:年休取得義務と特別休暇

#### 1. 特別休暇を義務の5日にカウントできる?

働き方改革関連法の施行が始まってからおよそ2 か月が経ちました。読者の皆様は万全の態勢で法改 正に対応されていると思いますが、現実は必ずしも そういう会社ばかりではないようです。筆者のもと にも、4月になってから改正法に関する相談が持ち 込まれることが少なくありませんでした(筆者の発 信力不足!)。

その中で、今回取り上げたいのが事業主に課され た年休の5日取得義務について、いわゆる特別休暇 の取得させた日数をカウントできるか(取得義務の 5日の日数から控除できるか。)という問題です。

この点について筆者は、これは条文からして含ま れないだろうと考えていました。労基法39条7項は 「第1項から第3項までの規定による有給休 暇・・・を与えなければならない」と定めているの で、法定外の特別休暇はこれには含まれないと考え るのが自然だからです。

しかし、昨年12月に発出された通達1)により話が 変わってきました。すなわち、「法定の年次有給休 暇とは別に設けられた特別休暇(たとえば、法第 115 条の時効が経過した後においても、取得の事由 及び時季を限定せず、法定の年次有給休暇を引き続 き取得可能としている場合のように、法定の年次有 給休暇日数を上乗せするものとして付与されるもの を除く。以下同じ。)を取得した日数分」について は、5日のカウントには含まれないとされたのです が、カッコ書きで除外されているような一定の特別 休暇の取得日数は、5日のカウントに含めることが できるのではないかと考えられるようになったので す。

さらに、3月に厚労省のHPで公開された「改正 労働基準法に関するQ&A」の3-34でも、年間を 通じて自由に取得でき、要件・効果について法定の 年休に上乗せする「リフレッシュ休暇」について、 上記と同様に5日のカウントに含めることができる とされました。

#### 2. 特別休暇の要件は

では、どのような特別休暇の場合には、5日のカ ウントに含めることができるのでしょうか。通達と Q&Aを総合すると、少なくとも、①取得事由が自

由であること、②取得時季が自由であること、③有 給であることの3つは満たしていることが必要です

そうすると、これらをすべて満たす特別休暇は実 際には少ないと思われます。たとえば、通達で例示 されていたような、時効消滅した年休を積み立てて おくことができる積立年休の場合でも、会社が認め た一定の事由(育児、介護、ボランティアなど)で しか取得できないのであれば、上記①の要件は満た していないことになります。また、夏季休暇や年末 年始休暇は、取得時季が限定されているため、上記 の②の要件を満たしません $^{3)}$ 。

なお、時効に関しては当初触れられていなかった のですが、上記Q&Aが4月に更新された際に、 「未消化分はさらに次の1年間繰り越して取得可能 なもの」というカッコ書きがこっそり挿入されまし た。したがって、④時効が2年(以上)であること も要件の一つと解釈を変更したと考えるべきで、 「年休の上乗せ」と認められる特別休暇は、これに よりさらに稀になったといえます。

#### 3. 就業規則での対応は

もし、「年休の上乗せ」たる特別休暇がある場 合、5日消化のカウントに含めることを規定するこ とが考えられます。たとえば、年次有給休暇日数の うち5日については、会社が時季を指定して取得さ せる旨を定めたうえで、そのただし書きなどで「労 働者が第〇項又は第〇項の規定による年次有給休 暇、および第〇項の規定によるリフレッシュ休暇を 取得した場合においては、当該取得した日数分を5 日から控除するものとする」などです。

- 1) H30.12.28基発1228第15号の第3の問12
- 2) 補足事項としては、付与時期は法定の年休の付与時期と一 致していなくてもよいこと、名称は自由であることが挙げら わ.ます
- 3) このような夏季休暇を廃止してその期間を年休の計画的付 与などに当てるという対応は、特別な事情のない限り、労働 条件の不利益変更に当たると考えます。

# 新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』

http://www.vcon.jp



(株式会社 V コンサル)

\*ブログとFACEBOOK始めました! HPにリンクしてご覧下さい。

# 第73回:経営改善は断捨離から

#### 【コミュニケーションと断捨離】

事業は、人・もの・情報の流れによって成り立って います。あなたの会社が思うように業績が出ていない とか、報告・連絡・相談(ほうれんそう)ができてい ないとすれば、まずそういった環境整備ができていな いからではないかと疑ってみて下さい。例えば、同じ ような営業を担当する営業マンが10人いる営業課を想 定してみると、そこには同じ商品を販売するゆえに類 似の販売ノウハウを持っている反面、営業スキルの 様々な営業マンがいます。それらの営業マンの中で、 共通するエリアを担当する2~3人のグループを組ん でいる場合、いくら受注目標額が個人ごとに与えられ ているとしても、グループ内でのコミュニケーション は当然必要になります。ところが、そのグループのそ れぞれの机の上に本棚があり、周りを要塞のようにふ さいでいるとしましょう。そんなお互いの顔も見えな い状況でコミュニケーションができるでしょうか?と ても困難だといえます。つまり、コミュニケーション の第一歩は、お互いに報連相(ほうれんそう)のしや すい職場環境を作ることだと言えます。では、そう いった会社が、まず取り組むべきことは何か・・そう です!「断捨離」です。「断捨離」の有効性の実例を お見せしながら、まずはご説明しましょう。

#### 【断捨離の実例】

まずは、最近行った「断捨離」の実例をご紹介しま 断:入ってくるいらない物を断つ す。この会社は、同じ市内で10人の現場担当者がそれ ぞれ、類似の2~4つの現場を担当しています。その 中には、30年選手の現場担当者もいれば、まだ1年目 の担当者もいます。当然、現場管理の目利き力に差が あり、1年目の担当者は、右も左もわからずに現場を 担当しており、何を管理していいか、ポイントは何か も分からない状態です。こんな状況で、危険を見過ご して事故が起きたり、品質面で漏れてはいけない チェックポイントを外したら、取り返しのつかないこ とになります。でも、狭い事務所は、前述の「要塞の ように過去の書類が積み上がった「机」同士で、わか らないことを聞きたくともとても聞ける状況ではあり ません。私達がその事務所に初めて伺った時、あまり に雑然としてコミュニケーションのとれない環境に唖 然としたものでした。そこで私達コンサルタントは、 「今すぐに断捨離しましょう!」と提案し実行しまし た。その様子が、右上の写真の通りです。

#### ○○建設㈱の断捨離・・事務所2階ビフォアアフター









どうでしょう。ビフォア&アフターを比べてみる と、コミュニケーションの取りやすさに雲泥の差があ るのは、一目瞭然です。この「断捨離」を、土曜日一 日使って、一気に実行したのです。つまり、コミュ ケーションの取りやすさの第一歩は、まずは「断捨 離」による革新的な環境改善なのです。ちなみに「断 捨離」というのは、次の内容です。

捨: ずっとある要らない物を捨てる

離:物への執着から離れる

いわゆる「5S」というのもこれに近いものがあ り、整理・整頓・清掃・清潔・しつけ、すなわち"要 らない物を捨て(整理)、残ったものを取り出せるよ うにし(整頓)、掃除してほこりを切り(清掃)、更 に衛生的に磨きをかけ(清掃)、それを習慣化するし くみをつくる(しつけ)"ということです。

この環境整備が終われば、初めて、日々のルーティ ンの朝礼・昼礼・小ミーティングやグループウェアに よるスケジュール共有や各種情報共有という報連相の 本格的な活性化のステージに入ることになります。経 営改善の第一ステージは、まさに環境整備である「断 捨離」にあるといっても過言ではありません。皆さん の会社も「断捨離」を実行しませんか?