



LLC 夢さぼーとIT 三島労務管理事務所（大阪機械器具卸商協同組合顧問） 〒541-0047 大阪市中央区淡路町 2-1-1  
堺筋千島ビル 804号 TEL:06-6209-4161 FAX:06-6209-4162 E-mail:office@yume-it.biz HP:http://www.yume-it.biz

## —News Topics—

- 新入社員のみなさんへ ..... P1
- おしえてQ&Aシリーズ (26)  
「年次有給休暇のあれこれ」..... P2
- 社今年（平成30年）の春より次の制度等が変更されます..... P4
- 既に4割の企業が実施!? 「オヤカク」..... P5
- 読者のコーナー「10年間のツケ」  
（寄稿：株式会社金陵製作所 総務グループ 吉川 祥太さん）..... P6



## 新入社員のみなさんへ

特定社会保険労務士  
キャリアコンサルタント 三島 佐智

現在、働き方改革に対する意識の高まりとともに、業務の生産性アップを目指す取組みや工夫が活発に行われています。今年の新入社員の皆さんの中には、‘残業は少なく、有給休暇も取得しやすい職場’を期待して入社された方も少なくないと思いますが、いかがでしょうか。

ところが、仕事というものは、毎日が順調に自分の思うように流れているものではありません。上司や顧客の要望に振り回されたり、期限に追われたり、困難な対応を余儀なくされるのが現実の職場というものだからです。そこで、そのような時の対処法について、私から一つだけアドバイスさせていただくとすれば、「先送りしない」ということです。

処理を後回しにする、判断を先延ばしにする、といった事は一面慎重さの現れにみえますが、そうすることで、‘周囲の状況が刻々と変化しているのに自分の思考だけ止まっている’状態を作り出し、手遅れを招いてしまったという光景をよく見かけます。できれば避けたい、という気持ちは人間誰しも感じるものですが、その時に勇気ある行動がとれず、職業生命が絶たれたというケースもメディアを通して目にされた方も多いことでしょう。

また、「先送りしない」というということは、今を大切に生きる生き方につながります。冬のオリンピックでは、「一日一日を一生懸命、その結果として今があります」と、偉業を成し遂げたスポーツ選手の言葉に感銘を受けた方も多いのではないのでしょうか。そこでは、夢を実現するために、時間をどのように過ごすことが大切であるのかについて、教えてくれているようでした。



これから長い職業人生を送ることになる新入社員の皆さんには、是非「先送りしない」で事にあたる習慣を身につけていただきたいと思います。

「年次有給休暇のあれこれ」



当社では、年次有給休暇の届出を「3日前まで」に届け出る旨就業規則に定めていますが、急用や病気・怪我等の事情で前日やその日の朝に連絡してくることがあります。始業時刻が過ぎてから「今日は〇〇なので休みます」とだけ連絡があり、後日、年次有給休暇に振り替えて欲しいと言われることもあります。

こういったケースは、これまで原則認めない方針で話しをしてきましたが、従業員からは「急病や急用の場合、3日前までに届け出することは不可能だし、もっと年次有給休暇を取りやすくして欲しい」言われています。

会社としては、どこまで認めなければならないのでしょうか？



**年次有給休暇の取得申請（時季指定）は原則「事前請求」であり、事前に請求が為された場合は使用者が時季変更権を行使できる場合を除いて、認めなければなりません**

まず、従業員が年次有給休暇を取得することについては、「時期を指定した年次有給休暇の取得申請（時季指定権の行使）は当然に有効であって、使用者の承認を必要とするものではなく、単に使用者は、その当然に有効な年次有給休暇の消化の請求に対して、一定の要件を満たした場合に、時季変更権を行使して労働者が指定した時季における年次有給休暇の消化を拒否できるに過ぎない」（白石宮林署事件 最高裁第二小法廷昭和48年3月2日判決）というのが基本的な考え方です。

ただし、年次有給休暇の請求は、「事前（\*）」に行うことが原則ですので、今回のケースに当てはめると、「始業時刻を過ぎてから」の申出は許可する必要はなく（欠勤扱いになりますので）、年次有給休暇に振り替える必要もありません（ただし、温情的措置として、振り替えを行うことは可能です）。

（\*）「事前」とは…有給休暇は、一労働日（暦日計算）単位の付与になりますので、原則は、その日の開始時刻（0時）までが「事前」の請求となります。

また、使用者側からの時期変更権が可能かどうかについては《補足①》を、就業規則に3日前までに届け出ることを規定することの是非については、《補足②》を参考にしてください。

《補足①：時季変更権を行使できる場合とは》

使用者の時季変更権は、「請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合（労基法39条5項）」と定められていますが、この「事業の正常な運営を妨げる場合」とは、単に日常的に業務が忙しかったり慢性的に人手不足であったりするだけでは足りず、代替要員を用意する等できるだけ労働者が指定した時季に休暇を取れるよう状況に応じた配慮をすることが求められており、そのような配慮をすることなく、時季変更権を行使することはできません（弘前電報電話局事件 最高裁第二小法廷昭和62年7月10日判決）。

そのような配慮をしたとしてもなお事業の正常な運営を妨げる、あるいは労働者の請求が直前であってそのような配慮を講ずるような時間的余裕がなかった等の場合に、使用者は時季変更権を行使できるということになります。

《補足②：年次有給休暇の取得の請求について「〇日前までに届け出ること」といった定めをすることの是非》

就業規則等でこのような定めを置くこと自体は違法であるとは言えず、判例でも「年休の請求は原則として前々日の勤務終了まで」とした定めが「合理性を有し、労働基準法39条に違反するものではなく有効である（此花電報電話局事件 最高裁第一小法廷昭和57年3月18日判決）」として認めた例があります。

ただし、この判例は、前々日までの届け出が無かったことをもって直ちに時季変更権の行使（年次有給休暇の取得の請求の拒否）を認めた訳ではなく、個別の事情を考慮して判断しており、また、電報電話局という事業場の業務の特殊性も考慮されたものであることから、この判例をもって「〇日前までに届け出ること」といった規定を厳格な

ールとして運用できるということはありません。

以上のことから、「〇日前までに届け出る」といった定めを置くことは出来るが、それはあくまで訓示的なものと考えておくのが無難です。



最近、ニュースでよく取沙汰されている「働き方改革関連法案」には、年次有給休暇の年5日消化の義務化も盛り込まれていると聞きました。しかし、当社は従来から年次有給休暇の取得を推進しているものの、消化率が非常に悪く、現場内での理解が浸透しないことや各従業員の遠慮もあってか、あまりうまくは行っていません。

そんな折、別の会社の方から「うちでは年に数日、会社が有給休暇の取得日を定め、全従業員が一斉に有休をとるようにしたので、年5日は消化できるようになった。」という話を聞きました。

そのような制度があるのであれば当社でも検討したいと考えていますので、教えてください。



### これについては、年次有給休暇の計画的付与という制度を採用すれば、導入可能です

原則的に、年次有給休暇の消化は労働者の自由意思に委ねられているものなので、使用者が特定の時季について強制的に取得させるといったことはできません。

ただし、労基法39条6項には「年次有給休暇の計画的付与」に関する定めが置かれており、「労働組合もしくは従業員の過半数を代表する者と所定の労使協定（36協定等と違って監督署への届出は不要。）を締結し、年次有給休暇を取得する時季を定めた場合は、例外的に労働者個々人の意思に関係なく、特定の時季に年次有給休暇を取得させることができます」としています。

また、労使協定に定めることで、全従業員を対象に一斉に計画的付与を行うこともできますし、いくつかのグループに分けて、それぞれ別の日に休ませるといった運用も可能になります。

#### ◇ 計画的付与を導入する場合の注意点

計画的付与できる日数
年次有給休暇の原則は、やはり労働者の自由な取得ですので、計画的付与を行う場合であっても、その対象と出来るのは各従業員に付与される年次有給休暇の内、5日を超える日数についてだけです。つまり、最低5日は各従業員が自由に取得できる年次有給休暇を残しておかないといけないということです。
計画的付与できる日数を持っていない労働者の取り扱い
まだ年次有給休暇の権利が発生していない新入社員や、年次有給休暇の日数が少ない短時間のパートタイマー等、①の計画的付与出る年次有給休暇の日数を持たない従業員がいる場合であって、全従業員を対象に一斉に休ませる場合、計画的付与できる日数を持っていない労働者については計画的付与の対象とは出来ないため、そのような従業員を休ませる場合は、年次有給休暇とは異なる特別の有給休暇を付与するといった措置が必要となります（法的には、最低限平均賃金の6割の休業手当を支給すればいいということになりますが、実際には、その日の賃金を全額支給する特別の有給休暇の付与という形を取っていることが多いようです）。
計画的付与を行う時季の変更
所定の協定を締結し計画的付与を行う時季を指定した場合、労働者は個々人の意思で指定された時期における年次有給休暇の取得を拒むことが出来なくなる一方で、使用者も勝手にそれを変更または取りやめることが出来なくなります。業務の都合等、どうしても変更または取りやめる必要性が生じた場合は、労働組合もしくは従業員の過半数を代表する者と協議し、協定を変更ないしは締結し直す必要があります。

※なお、他にも細かな注意事項がありますので、本格的な導入をご検討される場合は、弊所までご相談ください。

## 今年(平成 30 年)の春より次の制度等が変更されます

今年(平成 30 年)の春より、各種公的保険の保険料率や社会保険の手続きの届出様式等いくつか変更されますので、主な変更点をピックアップしお知らせします。ご参考ください。

### ◇ 主な変更点一覧

<b>(1) 障害者雇用の法定雇用率の変更(変更日：平成 30 年 4 月 1 日)</b>			
従来から各企業には、その規模に応じて相当数の障害者を雇用する義務が課されており、障害者を何人雇用しないといけないかは、次の計算式により算出されます。			
$(\text{短時間以外の常用雇用労働者} + \text{短時間の常用雇用労働者} \times 0.5) \times \text{法定雇用率} \quad \text{※小数点以下切捨て}$			
<span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">短時間以外の常用雇用労働者：週所定労働時間 30 時間以上、短時間の常用雇用労働者：週所定労働時間 30 時間以上 30 時間未満</span>			
この <b>法的雇用率</b> について、従来は 2.0%だったので、障害者の雇用義務が発生するのは上記の計算式により算出された常用雇用労働者数が 50 人以上の企業でしたが、今年の 4 月 1 日よりこの法定雇用率が <b>2.2% (民間企業)</b> に引き上げられますので、今後は <b>常用雇用労働者数 45.5 人以上</b> の企業について、障害者の雇用義務が発生することになります。なお、この法定雇用率は、平成 33 年 4 月までに更に 2.3% (民間企業) に引き上げの予定です。 ※障害者雇用納付金の納付義務の基準(常用雇用労働者 100.5 人以上)については従来通りです。			
<b>(2) 協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率の変更(変更月：平成 30 年 3 月)</b>			
平成 30 年 3 月分(4 月納付分)より、 <b>協会けんぽの健康保険料及び介護保険料の料率</b> が下記の通り変更されます。社会保険料を翌月控除している企業は 4 月給与(当月控除している企業は 3 月給与)から反映させる必要がありますので、ご注意ください。			
①健康保険料(大阪)	10.17%	②介護保険料率(全国一律)	1.65%
※大阪以外の都道府県の健康保険料率については、下記 URL の協会けんぽのサイトでご確認ください。また、健保組合に加入している企業についてはこの限りではありませんので、各健保組合にお問い合わせください。			
参考 URL ( <a href="https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/cat330/sb3150/h30/h30ryougakuhyou3gatukara">https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/cat330/sb3150/h30/h30ryougakuhyou3gatukara</a> )			
<b>(3) 現物給与の価額の変更(変更日：平成 30 年 4 月 1 日)</b>			
平成 30 年 4 月 1 日より、食事(例えば昼食の弁当)や住宅(例えば社宅)等の現物を労働の対価として支給した場合の、社会保険(健康保険・厚生年金保険)料や労働保険(労災保険・雇用保険)料の算定における現物給与の取扱いに関する <b>現物給与の価額</b> が変更されます。現物を支給している企業においては、今年の年度更新(労働保険)や算定基礎(社会保険)に影響する可能性がありますので、ご注意ください。 ※具体的な価額については、都道府県ごとに異なり、また支給する現物によっても異なりますので紙幅の関係でここでは省略します。詳しくは下記 URL の年金機構のサイトでご確認ください。			
参考 URL ( <a href="http://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo-kankei/hoshu/20150511.html">http://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo-kankei/hoshu/20150511.html</a> )			
<b>(5) 労災保険料率の変更(変更日：平成 30 年 4 月 1 日)</b>			
平成 30 年 4 月 1 日より、 <b>労災保険料の料率</b> が変更されます。労災保険料については、全額使用者負担であり労働者負担は無いため給与計算には影響しませんが、今年の年度更新(労働保険)に関係してきますので、ご注意ください。 ※具体的な労災保険料率については、事業の種類ごとに異なりますので紙幅の関係でここでは省略します。詳しくは下記 URL の厚生労働省のサイトでご確認ください。			
参考 URL ( <a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000188909.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000188909.html</a> )			
<b>(6) 社会保険の手続きに関する各届出様式の変更(変更日：平成 30 年 3 月 5 日)</b>			
諸々の問題から長らく延期されていた、年金機構におけるマイナンバー制度への対応について、この春よりようやく対応が始まることになりました。これに伴い、 <b>社会保険の手続きに関する各届出様式(資格取得届、資格喪失届、月額変更届等々)</b> が変更となります。また、予め資格取得の際等にマイナンバー記載して届出しており、基礎年金番号とマイナンバーが紐付いている被保険者については、住所変更届や氏名変更届等が省略できる措置も始まります。なお、当面は従来の様式も使用できることとなっていますが、順次使用不可となるかと思いますので、今の内に新様式への移行を進めて頂ければと思います。 ※具体的な変更様式については、数が多いため紙幅の関係でここでは省略します。詳しくは下記 URL の年金機構のサイトでご確認ください。			
参考 URL ( <a href="http://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetu/2018/201802/2018022001.html">http://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetu/2018/201802/2018022001.html</a> )			



既に4割の企業が実施!?

# オヤカク



新たな就活用語として話題を集めている「オヤカク」。就活中に親とのトラブルを避けるためにも、このオヤカクを実施する企業が増えているそうです。

初めてこの用語の意味を知ったとき、本当に驚きました。しかし、この用語ができた経緯や時代背景を知るうちに私自身の考えが変わり、オヤカクの必要性が理解できるようになりました。

オヤカクとは (フリー百科事典 Wikipedia より)

我が子の就活に干渉する親たちがいるために、内定を出す企業側が、学生の親に連絡を入れて入社の確認をとることをいう。親の意思を確認するので、「オヤカク」。片一方の親が承諾しても、もう一方が反対して内定辞退を申し入れてくるケースがあるので、両親に確認することが重要だという。

## ●オヤカク実施例

- ①挨拶を兼ねて親に電話を入れる
- ②親の同意書をとる
- ③内定後に自社製品と手紙を親に送付する
- ④会社や業務内容の説明



- ★ 熱心だな!と思ったのは、
- ★ 内定者の家族に自社商品の詰め合わせを贈る(オタフクホールディングス)
- ★ 親も参加できる「会社参観日」の開催(サイボウズ株)

さらに、会社に対する理解を深めてもらうために…



- 会社案内 (パンフレット) や会社紹介 DVDなどを親へ送付する
- 内定式での写真を親へ送付する
- 親向け企業訪問で、財務諸表等の経営状況を説明する
- 採用ホームページ上に親向けのページを作る
- 親も内定者懇談会などに招待する
- 経営者や採用担当者による家庭訪問を実施する

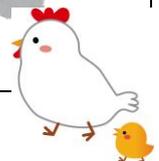
…などをする企業もあります。

など。

## ●そもそも、親が内定を反対する理由って？

- ①内定先の将来に不安がある
- ②大手の企業に行ってほしい
- ③内定先が中小企業、ベンチャー企業だから
- ④内定先の労働環境が悪いから
- ⑤親のそばにいてほしいから

…ということは、左記で親が感じている不安を払拭することが、オヤカク実施ポイントとなります。



親が反対するなら、子は親を説得するべき。

それくらいの熱意をもって入社してきていただきたい! 企業目線では、こういう考え方もあります。けれど、オヤカクに熱心に取り組んでいる企業の考え方はまったく別です。オヤカクは会社をアピールする良いチャンス!

親も一緒に我が社のファンになって頂きたい! という思いが伝わってきます。

本記事は楽天キャリアマガジンを参考にしました(湯口)





# 10年間のツケ



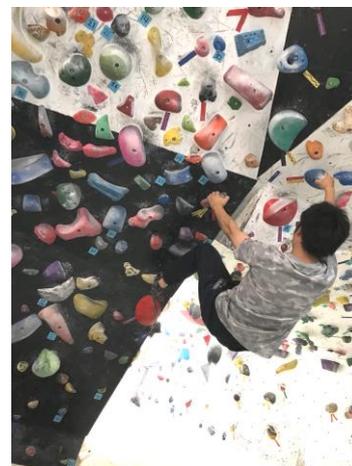
株式会社金陵製作所  
総務グループ 吉川 祥太 さん

私は入社以来ずっと現在の管理部に在籍し、毎日机に座ってパソコンに向き合って過ごしています。通勤も会社から徒歩1分の好立地にある社員寮にすんでおりますので、体を動かす機会がこの10年ほど滅多にありませんでした。そろそろ何か運動した方がいいかなあとも思うことはありましたが、何かきっかけがないと動けない性分ですので、また今度。また今度。とずるずる先延ばしにしてきました。たまたま実家に帰ったときには、少し太ったんじゃないかと親に言われることもありましたが、毎日鏡で見る自分の顔の変化には気づかないもので、気のせいだと思っていました。

しかしながら、年明けに会社の同じフロアの方が体組計を持ってきていらしたので、興味半分に乗って見たところ軽肥満という結果がでて、体年齢も実年齢よりもプラス5歳と表示されました。確かにこの10年間の生活を振り返れば、当然の結果といえば当然の結果だったのですが、客観的な数字というデータで示されると、現実を思い知らされたような気がして、ひどくショックを受けました。

その日は、仕事が終わって早速近くのジムに入会申し込みに行きました。(受付の方に「いつから始められますか」と聞かれたので、「今からやります」と答えたらびっくりされましたが…)

それから、週2~3回仕事終わりにジムに通い、エアロバイクか水泳をやり、毎日会社で5時の終業ブザーがなったら体組計にのり、結果に一喜一憂しています。今のところ劇的な変化は訪れておりませんが、心なしか体が軽くなったような気がします。当面の目標としては肥満脱却と体年齢実年齢以下を目指して運動を続けていきましょかね。



写真は最近流行のボルダリングのジムにて

(2020年の東京オリンピックから競技種目となるようです)

実は私も2~3年前の正月に実家に帰った際に、(吉川さんとは逆ですが) 親に「最近痩せた?」と聞かれ、自分では毎日見ている顔なのであまり気づいていませんでしたが、計ってみると1年で体重が10kgも減っていました。流石に焦って、健康状態が心配になり病院に駆け込んで検査をしてもらいましたが異常はなく、丁度食生活が変わった時期だったので、それが原因だろうとのことでしたが、今でも少し気になっています。

やり過ぎは良くないですがやせ過ぎも良くない…、適度で健康的な体形を維持していきたいものですね。 (伴)

【読者のページは、皆様の趣味や会社のPRにお使いいただき、読者間の情報交換・交流の場になることを願って設けたものです。是非、皆様からのメールやFAX、お手紙をお寄せ下さい!!】