

夢さぼーと通信

Vol. 71
2019年“新春号”



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—

- 平成生まれの戦力化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P1
- おしえてQ&Aシリーズ (29)
「働き方改革関連法 ～年次有給休暇の時季指定義務について～」・・・・・・・・ P2
- 雇用保険：基本手当（求職者給付）の受給期間の延長について・・・・・・・・ P4
- さあ！一緒に働きましょう！・・・・・・・・・・・・・・・・ P5
- 40代まだまだこれから！！（寄稿：あすか税理士法人 東 直美さん）・・・・ P6



平成生まれの戦力化

特定社会保険労務士
キャリアコンサルタント 三島 佐智

新たな年号がスタートする今年、平成生まれの人が職場の中心的存在となってゆく節目の年とも言えるでしょう。昨年、批判をあびた医学部の“無意識の偏見問題”は、これから女性に活躍を期待する企業にとって重大なメッセージではないでしょうか。

一方で、平成生まれの女性が、ライフイベントを乗り越え自立した人生を送るために、自己研鑽に励むことの重要性は増していると思います。先日、日経新聞が取り上げたウーマノミクスの記事に目が留まりました。

長く働き続けたいという希望をもつ意欲ある20代の女性が、理想の働き方として掲げているのが「出産前できるだけ仕事の実力をつけておきたい」「仕事はスキルアップのための手段」「子供を産んで自分のペースで自分にしかできない仕事と育児を両立したい」といったライフプランです。そして、こうした女性が“理想とする上司”は、「強みをのぼし『こういう良いところがあるからもっとやれよ』と応援してくれる上司」「部下の能力の少し上のレベルの仕事をうまく采配できる上司」「ビジョナリーな人、共感できる軸のある人だと一緒に頑張れる」といった意見でした。皆さんの職場の上司はいかがですか？

思い起こすと、私がOLを辞めて今の仕事を始める事になった節目の時、二人の上司からアドバイスをもらいました。一人の上司には「なぜやめるの！？このまま続けていたら、課長になれるんだよ。」と言われ、もう一人の上司には「自分で選んだ道ですから、今以上の報酬がとれるように頑張ってください。」と言われました。

両者の言葉に感謝しつつも、立場を超えて人生を長い目で見て応援して下さった後者の言葉に勇気づけられた事は、今でも忘れません。

自らの損得勘定を抜きにして、広い視野で相手に寄り添う姿勢があってこそ、その人の言葉に優しさと説得力が増すものだと思います。上司の皆さん、今年は平成生まれの戦力化に向けて自己研鑽に励んでまいりましょう。



本シリーズでは、日頃弊所に寄せられる質問の中から、皆様にもお伝えしたい内容を整理して、ご紹介しています。

「働き方改革関連法 ～年次有給休暇の時季指定義務について～」



先日、働き方改革関連法が成立しましたが、その一環である年次有給休暇の5日の時期指定の義務化について、いまいち理解できていないのでその概要を教えてください。



年次有給休暇の時期指定義務の概要は下記の通りです

1. 年次有給休暇とは

年次有給休暇とは、算定期間における出勤率8割以上等の労働基準法上の一定の要件を満たした労働者に対して付与される有給の休暇であり、労働者がその時季を指定することで（使用者が時季変更権を行使する場合を除いて）当然に当該労働日の労務義務が免除される制度です。

もっと言うなら、時季指定＝年次有給休暇の消化日の指定は労働者の自由意志に委ねられており、本来、労働者の自由意思に寄らずに、使用者が一方的に時季を指定して年次有給休暇を消化させることは違法となります。

2. 年次有給休暇の時期指定義務

制度の原則は上記の通りなのですが、従来より我が国の年次有給休暇の消化率は他の先進国に比べて低く、これを問題視した政府は、働き方改革の一環として年次有給休暇の消化促進のために、（原則には反しますが）「年次有給休暇の時期指定義務」を新たに設けました。なお、この義務は企業の規模に関係なく、平成31年4月1日より適用されます。

時季指定義務のポイント



では、その概要について、以下で説明します。

厚生労働省：「年次有給休暇の時期指定義務」より一部抜粋

(1) 時季指定の対象者

対象となるのは、年次有給休暇が10日以上付与される全労働者（管理監督者も含む）です。この10日とは、前年に付与された繰り越し分は含まず、あくまで当年の付与基準日において付与される年次有給休暇の日数のみが基準となります（年次有給休暇の比例付与制度の対象となるパートタイマーについては、当年に付与される年次有給休暇の日数が10日を下回ることがあり、その場合は指定義務の対象となりませんので、ご注意ください）。

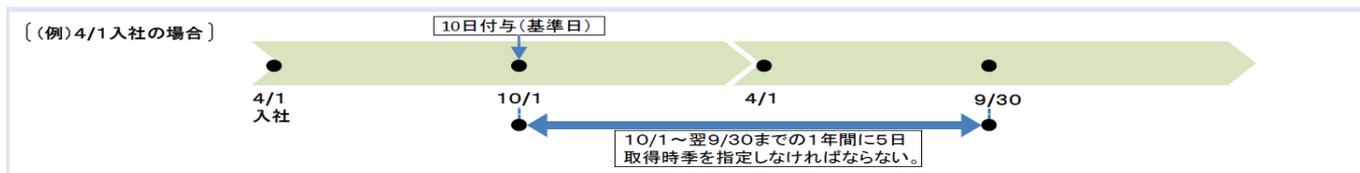
(2) 時季指定すべき日数と期間

対象労働者ごとに、年次有給休暇が付与された基準日（平成31年4月1日以降の基準日に限る。）から1年以内に5日の時季指定義務が課されることとなります。なお、各労働者が自主的に（あるいは計画的付与により）年次有給休暇を消化した場合、時期指定義務が課される5日からその日数が差し引かれます。

≪具体例≫

労働者が自発的に5日消化した場合	⇒	時季指定義務なし
労働者が自発的に1日消化した場合	⇒	4日の時季指定義務あり
労働者が自発的に1日消化し、加えて計画的付与により2日消化した場合	⇒	2日の時季指定義務あり

※なお、年次有給休暇の消化の時季指定は労働者の自由意志に委ねられているという原則は従来通り維持されており、時季指定義務が課される日数を超過して使用者が一方的に時季指定を行うことは違法となりますので、ご注意ください。



(3) 時季指定の方法

厚生労働省：「年次有給休暇の時季指定義務」より一部抜粋

大前提として、使用者に年次有給休暇の時季指定義務があるからといって、労働者の意向を無視して一方的に時季指定ができるという訳ではなく、使用者が時季指定を行うにあたっては、その時季についてあらかじめ労働者の意見を聴く必要があり、また、聴取した意見を尊重し、出来る限り労働者の希望に沿った時季指定となるよう努める必要があります（改正労働基準法施行規則第24条の6）。

その上で、具体的な時季指定の方法としては、①年次有給休暇の計画的付与制度を利用する（計画的付与制度の詳細は2018年春号のQ&Aシリーズ第27回で解説していますので、そちらをご覧ください。）、②年度当初に労働者の意見を聴いた上で個々の労働者ごとの年次有給休暇取得計画表を作成するといった方法（この方法は、通達：基発 0907 第1号で一例として示されている方法です。）等が考えられます。

(4) 年次有給休暇管理簿の作成義務

年次有給休暇の時季指定義務の新設に伴い、新たに年次有給休暇管理簿の作成義務も設けられ、使用者は労働者毎にこれを作成し3年間保存しなければならないこととされました。なお、記載事項は①時季（年次有給休暇の消化日）、②日数、③基準日（年次有給休暇の付与日）となります（改正労働基準法施行規則第24条の7）。



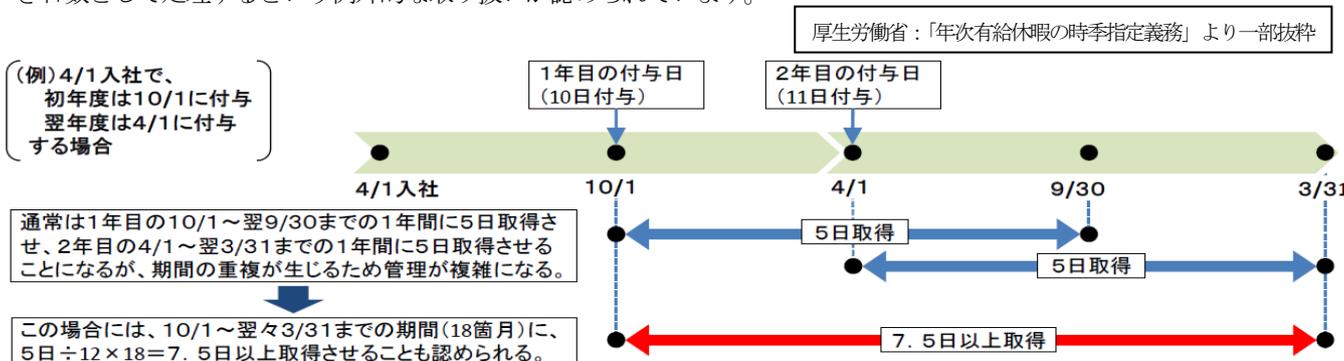
当社では、年次有給休暇の付与について、初年は法定通り入社6ヶ月経過後に付与していますが、2年目以降は4月1日に全従業員に対して一斉に付与しています。年次有給休暇の時季指定は、10日以上年次有給休暇が付与された場合に、付与基準日から1年間の間に行うこととされていますが、当社のように、初年と2年目の年次有給休暇の付与に1年間のスパンがない場合、どのような処理をすることになるのでしょうか。



このようなケースの場合、例外的な取り扱いが認められています

まず、「年次有給休暇が付与された基準日から1年以内に5日の時季指定義務がある」という原則は変わりません。ただ、その場合、初年と2年目の年次有給休暇の付与から1年間（指定義務にかかる期間）に重複する期間が生じることになり、初年と2年目の指定義務について一部同時並行して別個に管理しなければいけなくなり、処理が煩雑になります。

そこで、上記のケースのように、法定を上回る年次有給休暇の付与している場合、重複が生じるそれぞれの期間を通じた期間（1年目の期間の始期から後の期間の終期までの期間）の長さに応じた日数（比例按分した日数）を、当該期間に時季指定すべき日数として処理するという例外的な取り扱いが認められています。



なお、上記以外にも、各社独自に設けられている制度がある場合、その年次有給休暇の付与方法ごとに注意すべき点等が他にありますが、紙幅の関係でここでは詳細の説明は省略させていただきます。

雇用保険:基本手当(求職者給付)の受給期間の延長について

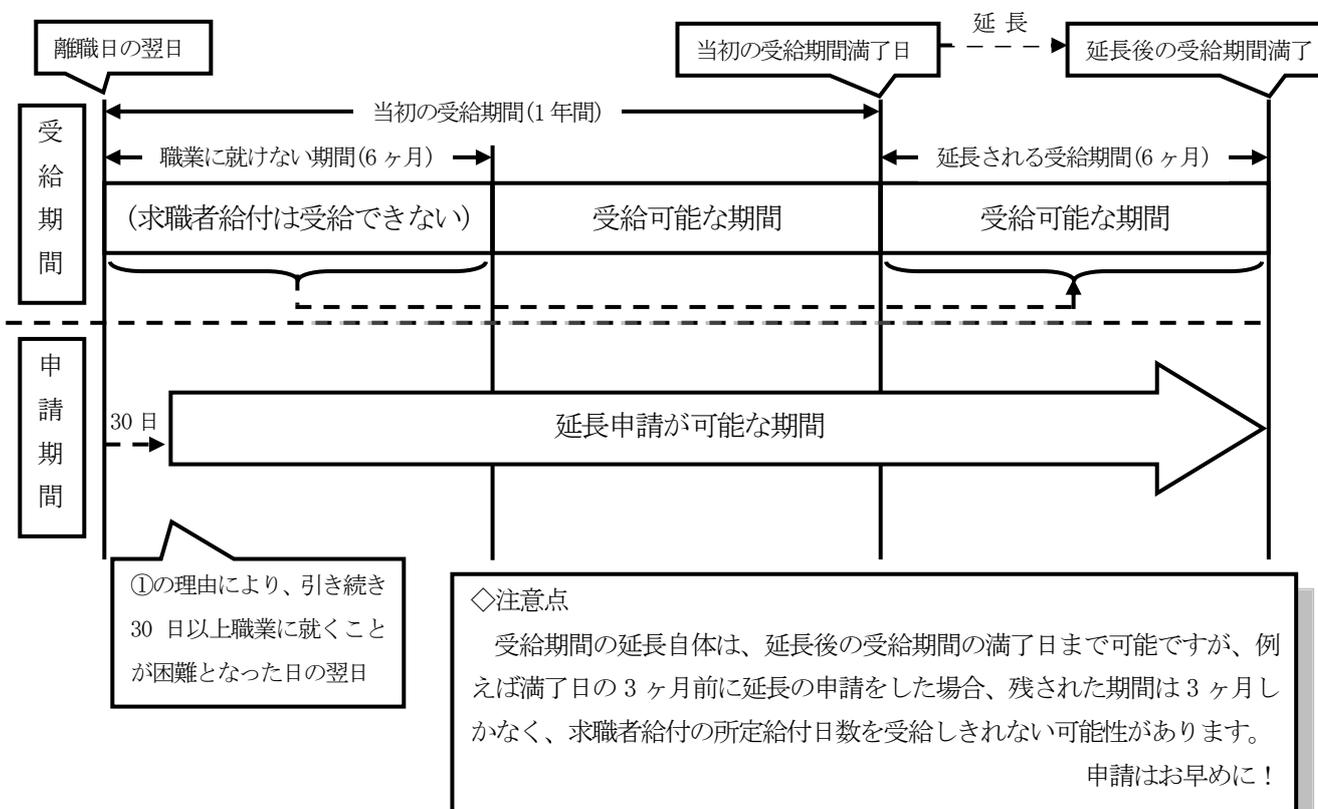
雇用保険の基本手当は、原則として離職日の翌日から1年（給付日数330日の場合は1年と30日、360日の場合は1年と60日）以内に受給する必要があるが、この受給期間内に受給できなかった場合、また給付日数が残っていても、そこで支給は終了となります。また、雇用保険の基本手当は「求職者給付」ですので、受給要件を満たすためには単に離職（失業）しただけでは足りず、働く意思と能力があり求職活動をしている必要がありますが、離職の際、病気等の事情により求職活動が出来ないことがあります。

このような方のために、雇用保険制度には「受給期間の延長」という制度が用意されており、特定の対象者であれば、申請することにより原則1年の受給期間を（原則の1年と延長できる3年を合わせて）最長で4年（給付日数330日の場合は4年と30日、360日の場合は4年と60日）まで延長することが出来ます。

◇基本手当の受給期間の延長制度の概要

制度を利用できる対象者	延長できる期間	申請できる期間
①病気や怪我、妊娠、出産、育児（3歳未満）、親族の看護・介護、海外ボランティアへの参加、配偶者の海外赴任への同行により職業に就くことが困難な者	左記の理由により、職業に就くことが困難となった期間 (最長3年)	左記の理由により、引き続き30日以上職業に就くことが困難となった場合に、その翌日から延長後の受給期間の満了日までの期間
②定年により離職し、休養等の理由により離職後一定期間求職の申込みをしないことを希望する者	求職の申込みをしないことを希望する期間 (最長1年)	定年により離職した日の翌日から2ヶ月以内の期間

《①のケースのイメージ図》



※②については、①ほど複雑ではないのでイメージ図は省略します。



さあ！一緒に働きましょう！



皆さま、こんにちは。

最近、働く人の中に外国人も増えて来たように思いませんか？一生懸命働いている姿を見かけると嬉しい気持ちになります。きっと私達が見えない場所でも、多くの外国人が活躍しているでしょう。

今回は、外国人労働者の採用を進めていくためのポイントをまとめました。

外国人と上手に協働していくための3つのポイント

(※厚生労働省『外国人の活用好事例集』より一部を抜粋)

外国人にとっても魅力的な就労環境を整備し、自社が求める人物像を事前にはっきりとさせた上で、効果的な募集・採用経路を選択しましょう。

- 海外で開催される様々な就活イベントに参加
また、海外大学の学生の卒業時期に合わせるため、通年採用を実施
- SNSを活用して、外国人のコミュニティに求人情報を発信
- まずは、外国人社員が必要だという雰囲気社内を醸成
- 入社後のキャリアアッププランがイメージしやすい職種別採用を実施
- 募集・採用段階で職務内容やキャリアアッププランを明示することが有用



2 「言語」「能力開発」「メンタルサポート」「安全衛生」「宗教・文化」などについてボーダレスな職場環境を目指しましょう。

- メンター制度を導入し、外国人社員には母国語ができる相談役を配置
- 安全衛生面には、特に配慮する必要があるため外国人社員の母国語による表記を徹底
- 外国人社員の母国の風習を勘案して、柔軟な休暇制度を用意

3 日本での生活を開始する外国人社員は、言葉の壁などから様々な困難に直面します。外国人社員が生活者として自立できるよう積極的にサポートしましょう。

- 初来日時の不安感を軽減するため日本人社員が空港に出迎えに行き、宿舍まで同行
- 生活の基本情報を掲載したパンフレットを配布
- 行政手続や銀行口座の開設、近隣への挨拶の際には日本人社員が同行してサポート

外国人労働者の視点をもって自社の環境を見直すということは、これまで見落としてきた問題点の洗い出しに役立ち、思いがけない発見もあるでしょう。

もし、この職場で私が外国人労働者だったなら…と、想像してみるのも良いと思いました。



(文章 湯口)

40代まだまだこれから！！

読者のコーナー



あすか税理士法人 東 直美 さん

子供が小さい頃、‘ママの夢はなあに?’と聞かれてドキッとした事があります。その頃は時間に余裕もなく、自分が何をしたいかなど、あまり考えたことがありませんでした。

今は子育ても落ち着き、自分の時間も大切にできるようになったので、やりたいことはやっておこう！と2年半前から歌のレッスンに通い始めています。



私は音楽のジャンルの中で JAZZ が1番好きで、アドリブをカッコよく弾きたい！！ピアノで弾き語りをしたい！！という夢があります。昔から音楽が好きで楽器を演奏することはありましたが、歌は譜面を追う程度だったので、自分の体を楽器にする難しさを感じながらも、楽しくレッスンに通っています。

今年は発表会でナタリーコールの LOVE を歌いました。歌いやすい曲ですが、英語の発音とか新たな課題も見えてくる良い経験になりました。自分のピアノ演奏で歌えるまではまだまだですが、想像するだけでワクワクします。

また今年になって登山も始め、友人と楽しい時間を過ごしています。今まで登山には全く興味がなかったのですが、何度か行くうちに山頂の景色とそこでのご飯、自然に癒され、最近では、月一回のペースで楽しんでいます。いずれは富士山に登ってみたいです。

欲張りですが40代の今、やってみたいことが沢山あります♪
好奇心旺盛に、これからも素敵に年を重ねていきたいと思っています。

東さんは、ヤマハ音楽院を卒業され、ヤマハ音楽学校に講師として勤務しておられた事がありました。 Jazz を歌っておられる姿は、とても格好イイです！

子育ても一段落し、気力・体力もまだまだ充実している今だからこそ、出来ることを沢山経験して行ってくださいね。

ご自身のピアノ演奏で歌を披露される日を楽しみにしています。

(みしま)



【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！！