

CASE 01
RESOLUTION CASE

年次有給休暇取得の義務化について

これまでもいくつか取り上げてきました働き方改革関連法における労働基準法改正の1つとして、「年次有給休暇」に関しても、取得促進のためのルールが2019年4月から施行されました。



その具体的な内容は、

「すべての企業において、年10日以上有給休暇が付与される労働者(管理監督者を含む)に対して、年次有給休暇の日数のうち5日については、使用者が時季を指定して取得させなければならない」というものです。時期指定の方法としては、

1. 使用者が労働者に取得時季の意見を聴取(面談や年次有給休暇取得計画表、メール、システムを利用した意見聴取等、任意の方法による)



2. 労働者の意見を尊重し、使用者が取得時季を指定

上記のような時期指定方法が厚生労働省より例示されています。

有給休暇が取りにくい、と考えるのは、



「休んだら迷惑をかけるのではないかな」
「仕事が多すぎて、休むことで自分の首を絞めてしまう」
「他に同じ業務をやる人がいないため出勤せざるを得ない」

などといった理由が挙げられるのではないかと思います。そのような考えを変え、取得しやすい状況にするための取り組み案をご紹介します。

1 企業内で一律の有給休暇日を設定する

全員が同じ日の有給休暇を取得するという設定にすることで、休むことへの抵抗がなくなります。引継ぎや代理で対応してもらわなくても、休暇の計画も立てやすいというメリットがあります。

業務の閑散期、閑散日などを考えて設定するとよいのではないのでしょうか。

2 休みやすい職場環境を日頃から作っておく

休みにくい理由を払拭するためにも、普段から業務のワンオペレーション化を防ぎ、1人の従業員が複数の業務に対応できるような体制にしておくことが挙げられます。同部署などの全員が各人の仕事の進行状況を把握できるように、週1回ミーティングの時間を取り入れる、などの取り組みも有効かと思えます。

また、業務のマニュアル化、業務量自体の見直し、人員配置・人数の見直しなどを検討することも、休みやすい環境作りの大切な取り組みになるのではないのでしょうか。

ちなみに弊社では、新たに有給休暇希望届を作成し、各スタッフが希望日を提出して承認を得るという方法を取りました。

また業務的なところでは、ワンオペ体制にならないよう仕事を共有するように心がけています。

休む前に自分自身で業務量や作業時間を調整し、気持ちよく休めるような工夫も行っています。

この制度について賛否両論ありますが、国が義務として法制化し、違反すれば従業員一人につき30万円という高額な罰金を取られる事実は揺るぎません。これからは、この制度でどれだけ会社にメリットをもたらせるか、という発想の転換が必要です。人手不足や従業員のメンタルケアが問題視される現在、積極的に休暇を取ることで心身ともにリフレッシュでき、健康を守るだけでなく、仕事への意欲や生産性が高まり、離職を防止することにもつながっていくのではないのでしょうか。

調査が入りましたらご一報ください。
佐賀が令状主義(憲法33条・35条)を盾と矛に、顧問先のみなさまをお守りいたします!

古賀

お困りごと、何でもご相談ください!!



佐賀事務所では、従業員ご本人様の人事労務相談のみならず、配偶者様、お子様他、ご家族皆様の勤務先での相談も承ります。

「家族がリストラにあいそう」「子供がバイト先で強制シフトを組まれ、学校に支障が出ている」などお困りごと、何でもご相談ください。

〒115-0045 東京都北区赤羽1-10-1 ショーエービル3F 営業時間/9:00~18:00
TEL.03-5249-3326 FAX.03-3598-1827 定休日/土日祝(※休日対応は個別にご相談ください。)
http://www.saga-sr.com yutaka-saga@mtj.biglobe.ne.jp



労使相愛を実現する会

~伝説の社労士事務所と呼ばれたい~

社会保険労務士法人 佐賀事務所 株式会社 佐賀人事総研

TEL.03-5249-3326

1 北極マラソン無念の帰国

2 "飛んだ社員"対応
「行方不明」、それでも解雇は難しい...

3 人事評価は関係ない!
と思っている経営者の皆様へ

4 年次有給休暇取得の義務化について

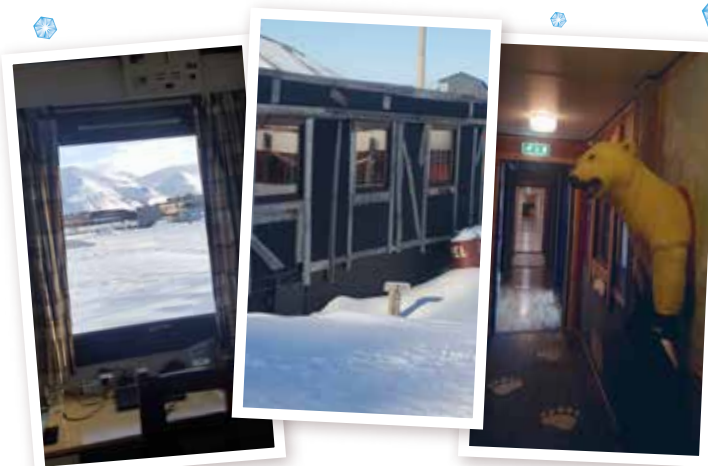
発行元: 社会保険労務士法人 佐賀事務所 株式会社 佐賀人事総研 赤羽の社労士ブログ <https://ameblo.jp/saga-sr/>

北極マラソン無念の帰国

皆様、いつもお世話になっております。267day断酒267日目(原稿執筆時点)。断酒が辛いのに自分は我慢している…。そんな“意思の強さ”を気どる程には辛くなりませんでした。酒のあの美味しさや飲んだ時のリラックス感は今でも大きな魅力ですが、それ以上に、素面の方が楽と感じる自分が居るのも確かです。酒は嗜み方次第で百薬の長にもなります。酒を否定するつもりは全くありません。ただ今の私は、酒を入れるよりもコーラやカルピスソーダを飲む方が体には馴染むみたいです。子供達3人が断酒の現認者、私にとって断酒は落とせない・貫かなければいけない「超重要な覚悟」の一つです。合う合わないは別にして「生涯一滴も飲まず」を、これからも貫き通します!!

夢の北極点・北緯90度には辿り着く事が出来る

北極マラソン無念の帰国。これまで過去16大会、天候待ちで数週間遅延したことはあっても、中止は初めて。日本から27時間掛けて北極アタックの待機地である北緯78度・世界最北端の町ロングイェールビーン(以下、LYB)までは到達しましたが、待機中、ロシアとウクライナの政治的紛争が勃発。北極空路を管理するウクライナの航空局から飛行許可が得られず…。マラソン開催地である夢の北極点・北緯90度には辿り着く事が出来ませんでした。LYBから北極点まで、距離にして僅か1,300キロが私には果てしなく遠くに感じました。ウクライナの妨害を避けるために、北極マ



ラソン運営が事前にチャーターしていたアントノフ機から第二次世界大戦の名機バスラーbt67にスイッチしてアタックする計画もありましたが、海水を整備した簡易滑走路での離着陸を含む「極地での飛行の安全性」等の問題から、敢無く頓挫。大会運営には、北緯80度を超えたら安全は保障しない!と警告があったそうです。

やはり“北極”でフルマラソンを走りたかった。

それでも、大会が開催されると信じ、待つ1週間。毎日LYBを走って準備していました。寒い日はマイナス20℃、流石北極圏にある町。経験した事の無い“シビレル”寒さでしたが、やはり“北極”でフルマラソンを走りたかった。ところでエントリー費用は返還されるのか?自慢の翻訳機で大会責任者に訊ねたところ、回答は「I do not know」。世界一高いエントリー費用(XX,000ユーロ)は風前の灯火状態です。因みに、家内には返金されたとホラを吹きました。今月号の事務所ニュースは生涯隠し通すしかありません(笑)。来年の開催は4月9日。この4月から新小6になる長男の中学校入学式後、間に合えばもう一度北緯90度を目指します。進学先の学校が決まったら、井の一番で入学式の日程を確認するつもりです。

自分自身の信じる人事や労務政策を実施する…。

6年前まで、私は自分の食い扶持のみを稼ぐ一人親方でした。とある会社の経営者に「一人で経営しているポテンシャルの低い土業とは付き合わない」と言われました。平成24年10月5日の出来事です。見返すしかない、その一心で自宅兼事務所であった川口から赤羽に移りました。スタッフ10名、若しくは年商1億。どちらか先に達成したら感謝の気持ちを伝えにもう一度営業に行きたいと思っています。あのまま一人でやっていたら単なる一介の社労士で、「経営者仲間」という立ち位置で顧問先様に人事労務をサポートする事は出来ませんでした。自身の事務所をショールームに見立て自分自身の信じる人事や労務政策を実施する…。一人親方では到底無理な事です。実際ショールームとなっているかどうかは分かりませんが、肌感覚では、自分の理想や考えが一人親方時代よりも数倍伝わっているような気がします。

今月も元気に飛ばして行きましょう! 佐賀 豊



「飛んだ社員」対応

「行方不明」それでも解雇は難しい...

そうだ、バックレよう!!



TOKIOでも埼玉でもなく、「飛ぶ」社員が増えています。

スカイダイビング? いいえ、「無断退職」です。昨日まで、いつも通りに出勤して仕事をしていたのに、翌日は無断欠勤。連絡はつかない。自宅はもぬけの殻、実家にも戻っていない。こうなると、会社側としてはお手上げです。

意外な人が「飛び」やすい

「生真面目で勤務態度も問題なく、仕事や会社への不満を口にしない」「責任感が強く、仕事を抱え込んでしまう」「誰とでもそれなりに付き合うが、社内に特に仲の良い人はいない」。そんな人は要注意です。本当は仕事がツライのに、愚痴を言い合える同僚もなく「他の人はこなしている」「自分ももっと頑張らなければ」と我慢に我慢を重ね、ある日、限界が訪れてしまうのです。

「辞めたら迷惑をかける。でも、もう無理...」

そんな感情の板挟みの解決策として、衝動的に行方をくらませてしまう。心身が壊れるまで自覚せずに我慢を続けるのがうつ病タイプだとすると、その一歩手前で、少しか自発的に逃げる人が「飛び」タイプなのかもしれません。

こんなこともあろうかと

「14日以上無断欠勤が続いた場合、懲戒解雇できる」旨、就業規則で定めている企業様が一般的です。しかし、実行に移すのは待ってください。後日、頭の冷えた本人が戻ってきて「不当解雇」問題になることがあります。

就業規則に則ったのに?

解雇は原則、本人に通知しなければ成立しないもの。会社からの電話にもメールにも応答せず、自宅は空っぽ、実家にもいないとなると、会社側の「解雇の意思表示」が本人に到達したと認められません。本人が刑事事件相当の関係者であることが明らか、などの特殊な状況を除いて、会社が不利な立場となります。

会社ができること

じゃあ、連絡がつかずまで籍をおかないといけないの? 保険だって税金だって、いろいろあるのに? いえ、まず50日待ってください。これまでの判例から、司法は「本人に通告できなくても、解雇できる行方不明期間」の基準を50日以上と考えています。その後ならば、解雇止む無しとしてお詫めありません。

50日も待てない!奥の手があります

「公示送達」は、意思表示をなすべき相手方の所在がわからない場合に、法的に送達したものとすること。会社は本人の住所地を管轄する簡易裁判所に、「本日から15日以内に連絡がない場合、30日後に懲戒解雇とします」と申し立てます。毎日発行される官報に「通達」が載り、掲示した日から2週間後、「本人に通知が到達した」と見做されます。30日の解雇予告期間を経過した日が「解雇日」となります。

社)佐賀事務所にお任せ下さい!

いずれにせよ、煩雑な手続きが必要です。後々のトラブルを防止するためにも、まずは社)佐賀事務所にご相談下さい。

林



人事評価は関係ない!と思っている経営者の皆様へ

経営者にとって『人事評価』は絶対に避けて通れない課題です。何故なら、経営者は評価制度や考課表が無くても社員の賃金・賞与、昇格等を検討して決めなければなりません、その検討する事こそが「評価」だからです。

私は、約20年前人事評価による総額人件費の適正コントロールという触れ込みで「人事評価ソフト」を企画・発売致しましたが、当初は全く相手にされませんでした。

皆様の反応は「人事評価は関係ない!他にやる事(資金繰りや設備投資等)がある!お金も時間も無い!」等々という散々な内容でした。どうしたら人事評価の必要性を分かってもらえるのかと頭を悩ませる毎日でしたが、自身に置き換えて考えてみた時に『社員一人一人の働きぶりや貢献度・能力などについて「あーでもない!こーでもない!」と長時間悩んで検討している事=『評価』ではないかという思いに至りました。

その後、『人事評価制度とは社長様が頭の中であれこれ検討している評価や社員に対する期待像を「見える化」する事です!』とご説明するようにしました。

もう一つの課題は、評価制度は手間暇と費用が高い(大手有名コンサルタントのマニュアル的手法)という認識が根強くあり、中小企業にとって敷居が高かつ

た事です。

そこで、企業規模別に必要な「予算、時間、コンサルティング手法」を比較検討した結果『シンプル構築』と『オリジナル構築』という考え方が生まれました。

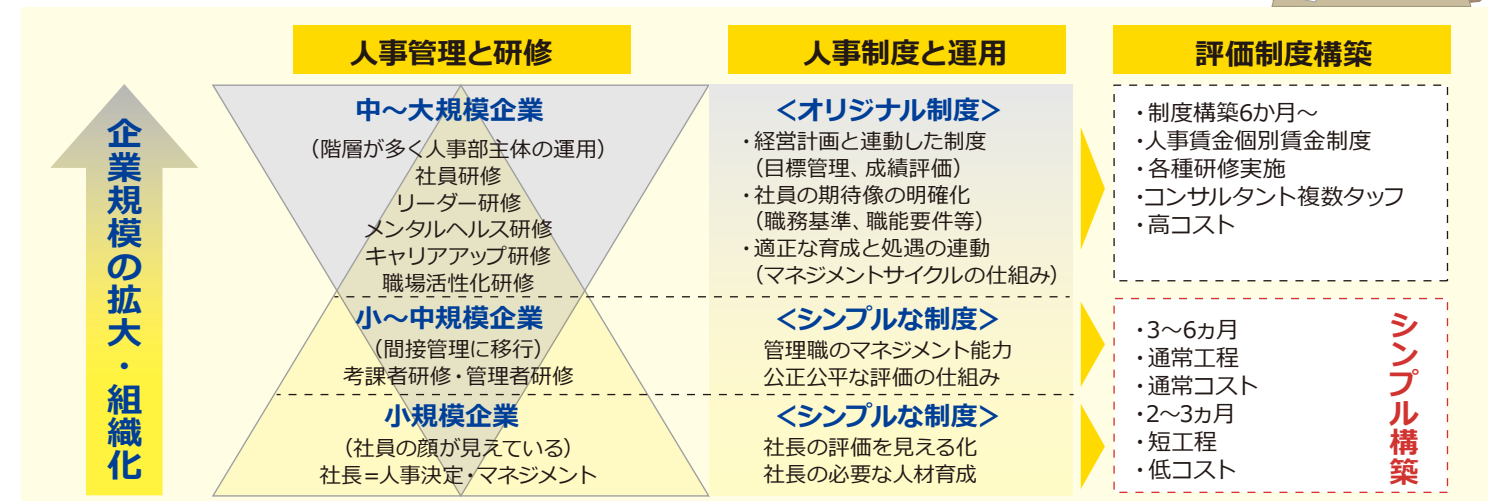
日本の企業の大半が中小零細という事もあり、「時間も労力も費用も少なく済む=シンプル構築」(考課表等の「サンプル=たたき台」を活用して手間暇を省き、結果的に費用も安く構築出来る手法)は多くの企業様から受け入れられています。

少子高齢化が進展し、人口減少、国内市場の縮小と労働力の減少、成長力低下といった負のスパイラル化への対抗施策として、政・官・民一体となって「ニッポン一億総活躍プラン、働き方改革」などが推進されようとしています。企業を取り巻く環境の変化は経営者にとっても企業体質変革・改善のチャンスと捉えられます。

『人事評価制度』は「働き方改革→企業体質変革・改善→業務品質向上→業績向上」の全てのフェーズに必要なかつ活用されるものと考えます。



企業規模と人事評価制度



●ヒューマンパワーサポート 代表 立川 定 氏
神奈川県川崎市の人事コンサルティング会社
昭和60年株式会社ボルテックス設立、取締役就任。
平成14年人事評価ソフトを発売し、全国の社会保険労務士事務所、会計事務所、企業への人事制度のセミナー活動およびソフトの直販により全国400以上の事務所・法人へ導入。
現在はヒューマンパワーサポート代表として活動中。

セミナー歴: 社会保険労務士、税理士、企業経営者に人事評価制度のセミナー多数実施。
コンサル歴: 人事評価制度、賃金制度、業績連動賞与、考課者研修等の実施。

【2019年5月号】 本誌5月号に、以下のような誤りがありました。皆様ならびに関係者の皆様にご迷惑をおかけしたことを、深くお詫び申し上げます。
訂正とお詫びのお知らせ 3ページ下段 「拓進設備工業株式会社様 沿革部分」 誤「平成26年3月 新社屋を竣工」→ 正「平成31年3月 新社屋を竣工」