



●今月は箱根を料理しちゃうぞ！

新年、明けましておめでとうございます。年始は皆さま、ゆっくりお過ごしになられましたでしょうか。

私は年末に家族で箱根に行く機会がありまして2週間に入る温泉で日々の疲れを癒してきました。

そして今回の箱根旅行の1番の目的である、箱根の「紅葉」もしっかりと堪能してきました。

普段、箱根旅行に行くときは、箱根湯本周辺で宿をとることが多いのですが、山の上の方が紅葉は綺麗だと聞きましたので、今回は箱根登山鉄道の強羅駅周辺で宿をとりました。また宿へ向かう途中、列車の窓から箱根の山々が見えるのですが、標高が上がるほど紅葉が色鮮やかで、特に「もみじ」の赤色が、都会で見るものとは異なり、鮮明で強烈な印象をもちました。

紅葉を楽しみながら、2日目は「大湧谷」に向かいました。強羅からケーブルカー、ロープウェイを

乗りつぎ向かいましたが、「箱根ロープウェイ」に乗るのが初めてということもあり、テンションも最高潮で大湧谷に到着しました。ちなみに下記の写真は大湧谷の写真なのですが、大自然の迫力が伝わりますでしょうか。ロープウェイから見下ろす光景も非常に素晴らしかったのですが、上手く写真に収めることができませんでしたので、こちらは地上から撮影した写真になります。

大湧谷は、約3000年前に箱根火山の爆発によってできた神山火口の爆発跡であり、現在も火山活動中です。

硫黄の臭いが苦手な方にはお勧めできませんが、自然の迫力を感じられます。



●睡眠の常識が変わった？

これまで、レム睡眠とノンレム睡眠の90分周期に合わせて起きることで、目覚めがよくなるといわれていましたが、あまり根拠がないことがわかりました。

今回、新たに解明された新常識は「目覚めのゴールデンタイム」を活用することで、寝起きの悪い人でも起きることができるというものです。

その実験をしたところ、今まで目覚まし時計が鳴ってもなかなか起きられない人や、何回起こしても起きない子供もすっきりと目覚めることがわかりました。

さすがに寝起きの悪い子供は無理だろうと思っていましたが、親が起こすことなく自分から目覚めていることに驚きました。子供の感想は「スーッと起きれる」とのこと。

なぜ寝起きが良くなったのか、その理由は、睡眠の眠りが深いときは、周りに音がしても全く聞こえない

状態ですが、このわずかなゴールデンタイム(寝返りを打つときの眠りが浅い状態)だけは、周りの音が耳に入ってくるため、そのタイミングで目覚めることで至極の目覚めに繋がります。

一番のポイントは、目覚まし時計の音を小さくすること。眠りの深いときには聞こえない小さい音がゴールデンタイムに入ると自然に耳に入ってきて、スーッと心地よく目覚めることができます。これが「起こされる」のではなく「自ら起きる」という感覚です。

半信半疑で私も早速試してみました。心地よく目覚めることができました。アラームを小鳥のさえずりに変えたところ、森の中で自然に目覚めるような気持ちになり、より快適な目覚めが実現できました。

目覚めの悪さで悩んでいる方は是非一度試してみてください。本日もよろしくお願い致します。

●当たるも八卦当たらぬも八卦

新年あけましておめでとうございます。本年も「ノリノリ♪」でまいりますので、こちらでもよろしく願い申し上げます。

さて、みなさんは占いを信じますか。朝の情報番組や雑誌で毎日のように見かけ、一喜一憂している方も多いのではないかと思います。

私もいいことしか見ないようにしていましたが、いつしかそれに惑わされることに飽き飽きし、次第に見ることもなくなっていました。先日ベストセラーと言われる占い本を手にし、そのまま読みふけたところ、これからの3年間のその先の数年間の生き方を左右するような内容が書かれていました。ほほいいことばかりなのです。そんなにいいわけないだろうとタカをくくって見ましたが、もしかするとそういう内容を脳に覚えこませることで、いい方向に向かう行動ができるかと勝手に解釈しました。

そのための2018年、甚だ勝手ではございますが、「ノリノリ♪」を先取りした新年を迎えるスタートでございますので、ますますのご高配を賜りますようお願い申し上げます。



Ai Contact



【今月号のLINE UP】

- ・「年次有給休暇の計画的付与」
- ・ネコでもわかる人事労務基礎講座
- ・経営者のための9つの力「兼業、副業を認めるか」
- ・SANO's Kichien 「今月は箱根を料理しちゃうぞ！」
- ・ぶらりゆらり大人の休日 「睡眠の常識が変わった？」
- ・ノリNoriダイアリー-「当たるも八卦当たらぬも八卦」

明治神宮

弊所の新年のスタートは明治神宮さんから始まります。近くで守っていただけて感謝しております。2020年に鎮座百年を迎えるための工事が進み、御社殿の屋根も新しくきれいになりました。私も銅板を奉納させていただきました。新たな銅板は百年もつそうです。百年後が楽しみです。(福島)

AI See You

私たちは、企業と人財の発展を見守り、適切なアドバイス&サポートで、お客さまのリクエストにお応えいたします



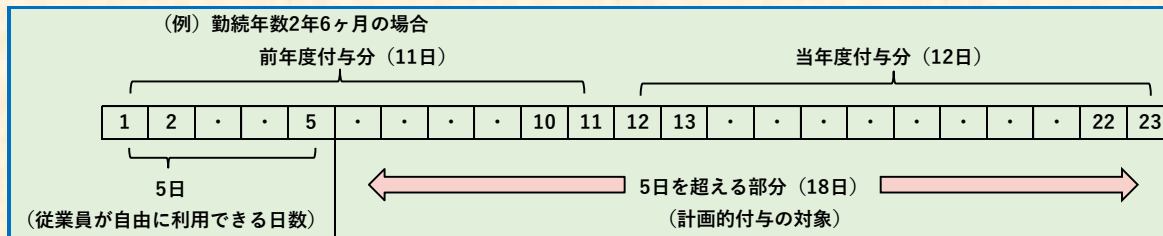
社会保険労務士法人 あい事務所

〒151-0053 東京都渋谷区代々木1-54-1 石井ビル4階
Phone 03-3320-7351 / Fax 03-3320-7352
URL <https://ai-sr.or.jp> / Email info@ai-sr.or.jp

平成29年6月、政府は「働き方改革」に続き、「休み方改革」を推進すると発表しました。ワーク・ライフ・バランスの推進や生産性の向上、地域活性化の観点から休み方を見直し、また他の先進国と比べて極端に低い有給休暇の取得率を高めるための政策となります。「休み方改革」を実現する手段の一つとして、労使協定により計画的に休暇取得日を割り振ることができる『年次有給休暇の計画的付与制度』に注目が集まっています。今回は、『年次有給休暇の計画的付与制度』の活用方法について確認してきたいと思います。

●年次有給休暇の計画的付与制度

付与日数のうち**5日を超える部分**について労使協定によって計画的に付与することができます。年次有給休暇のうち5日については、従業員が病気やその他の個人的事由による取得ができるよう指定した時季に与えられる日数を確保しておく必要があります。なお、前年度取得されずに繰り越された年次有給休暇がある場合には、繰り越された日数も含めて5日を超える部分が計画的付与の対象となります。



●運用上の注意点

- 労働者の時季指定権および使用者からの時季変更権は排除される
計画的付与制度を適用した場合、労使協定で定めるところにより年次有給休暇が付与されます。したがって、この場合の年次有給休暇については、使用者が一方的に変更することはできません。また、労働者も原則としてその休暇日に拘束されることとなり、当該休暇日とは別の日に年次有給休暇を取得することを申し出ても、当該休暇日に年次有給休暇を取得しないことは認められません。
- 年次有給休暇の日数が少ない労働者の扱い
事業場全体の休業による一斉付与の場合には、新規採用者など「5日」を超える年次有給休暇のない者に対して、次のいづれかの措置を講ずることが必要となります。
 - (1) 特別休暇を設けて、付与日数を増やす。
 - (2) 休業手当として平均賃金の60%を支払う。

●計画的付与制度の活用方法

上記の注意点から言えるように、制度を取り入れるには計画的な業務運営が必要となります。下記の計画付与の方式から企業の実態に応じた方法を選択します。

- ①企業もしくは事業場全体の休業による一斉付与方式
企業や事業場の全従業員に対して、同一の日に年次有給休暇を与える方法です。製造部門など、操業をストップさせて全従業員を休ませることのできる事業場などで、活用方法が取られることが多いです。また、企業、事業場全体を休みにしても顧客に迷惑にならないような時期に、この一斉付与方式を導入するケースもあります。
- ②班・グループ別の交代制付与方式
企業、事業場で一斉に休みを取ることが難しい業態については、班・グループ別に交替で年次有給休暇を付与する方式の導入が考えられます。流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場では、このような活用方法が取られることが多くなっています。
- ③年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式
年次有給休暇の計画的付与制度は、個人別に導入することができます。夏季、年末年始、ゴールデンウィークのほか、誕生日や結婚記念日など従業員の個人的な記念日を優先的に充てるケースも多いようです。

●計画的付与に関する法改正

従業員に年5日の年次有給休暇の取得を義務付ける法案（労働基準法等の一部を改正する法律案）が、現在国会で審議されています。企業側は成立を見越して準備を進めていく必要があるかと考えます。年次有給休暇の取得率の向上によって、労働者のモチベーションや生産性の向上だけでなく、企業のイメージアップや優秀な人材確保にも繋がります。法案の改正対策も必要ですが、より良い職場環境を考え作っていくことが大切ではないでしょうか。



登場人物
おばあさん⇒長年、総務や人事の仕事に携わり、現在は社労士の資格を取得し社労士事務所で働いている。
クロ(猫)⇒昔、河原に捨てられているところをおばあさんに拾われて以来なついてしまった。何をやっても長続きしない性格で、現在求職中。

●「あれっ？」求人票と労働条件通知書の内容が違すぎる！

面接官A「はい！次の方どうぞ～！」
 クロ「(コンコン…)失礼します！」
 面接官B「あら～あーら！あらまあ可愛い猫ちゃんやね～(デレデレデレ)」
 面接官A「(コホン…)え～ではクロさん、弊社への志望動機を教えてください。」
 クロ「はい！たい焼きが大好きで自分でも、美味しいたい焼きを作りたいと思ったからです！」
 面接官B「素晴らしい志望動機やわ！是非一緒に働きましょう！！(ニッコリ)」
 面接官A「(ちょちょちょっと…ええんですか？猫なんか雇ったら、たい焼き全部つまみ食いされてしまいますよ！)」
 面接官B「(心配しすぎや～！こないだ採用した犬も現場でめっちゃ高評価らしいで！人手不足で猫の手も借りたいんやからちょうどええんちゃうの！とりあえず有期契約で雇ってみて、ダメだったら更新しなきゃええんよ！)」
 面接官A「(犬と猫はちやいませ…分かりました)ではクロさん。この雇用契約書兼労働条件通知書に記名押印をお願いします。」
 クロ「(あれっ？ハローワークで見た求人票とだいぶ内容がちやうで…せやけど他に雇ってくれるところもあらへんし…(カツカツ肉球ポンツ…)はいっ…書きました…」
 ～ここは大阪ミナミのクロの家～
 クロ「まーいにちまーいにち僕は鉄板の～♪うーえで焼かれて嫌になっちゃうよ～♪おばあさん仕事決まったでー！」

- ①当初の明示と変更された後の内容を対照できる書面を交付する方法
- ②労働条件通知書の変更された箇所に下線を引いたり着色したり、脚注をつける方法

クロ「へえ～確かに入社してみたら最初の話と違ったら、トラブルになってまうもんな～」
 おば「次の①～④のようなときに、変更明示が必要だよ。」

- ①「当初の明示」と異なる場合
例) 当初：基本給30万 ⇒ 基本給20万円
- ②「当初の明示」の範囲内の条件を特定した場合
例) 当初：基本給20万～30万 ⇒ 基本給20万円
- ③「当初の明示」の条件を削除する場合
例) 当初：基本給25万、営業手当3万 ⇒ 基本給25万円
- ④「当初の明示」で明示しなかった条件を追加する場合
例) 当初：基本給25万 ⇒ 基本給25万円、営業手当3万

おば「他にも試用期間があればその旨、裁量労働制を採用する場合はその旨、固定残業制を採用する場合は内容の詳細、を求人票に明示することも義務になったんだよ。」

経営者のための「9つの力」

会社の成長戦略を進めていく中で、これだけはおさえておくと、きっと社長の力になれる！というものをピックアップしていきます。ぜひ、貴社のスタイルと照らし合わせてみてください。

●「兼業、副業を認めるか」

国の政策でもある働き方改革、長時間労働の是正や同一労働同一賃金など、課題の多いテーマが山積しています。その中で、兼業や副業を認めようとする動きがあります。国の考え方は、兼業や副業を行うことで見聞が広がり、本来の仕事にも良い影響をもたらす効果を期待するというもの。果たして、その効果はいかがなものでしょうか。

従来、企業の就業規則では、兼業や副業を認めないと規定するケースが多いです。自身の業務に責任を持つことで、業務専念義務を課しているものです。

また、労基法でも1日の労働時間は8時間としていますが、それを超えることは長時間労働をさらに助長してしまうものと考えます。さらに、時間外割増の支払いを誰が行うのかという大きな負担も重なるため、一般的な正規の労働者には向いていません。

では、対象となるのはだれかということ、パートタイマーなどで働く方が該当しますが、ダブルで働くということは、その分収入は増えますが、所得税も多く取られることとなります。多く働けば働くほど増えればよいことではありませんが、控除対象配偶者であったとすれば、その上限も気にしなければなりません。

厚生労働省は、就業規則のひな形を作成し、就業規則の未整備である中小企業に使用を促すことも検討しています。ひな形の規則を使ってしまうと、盛り込まれていますのでとてもリスクが高くなります。

自分の企業の職務に専念していただくためには、自分で守らなければなりませんので、就業規則の整備や見直しを検討されてはいかがでしょうか。