

発行所 川崎美嘉子社会保険労務士事務所  
〒260-0013  
千葉県千葉市中央区中央1-7-8 シグマビル9階  
TEL: 043-216-5601 FAX: 043-216-5602  
URL: http://www.kawasaki-sr.com  
発行人 社会保険労務士 川崎 美嘉子

業務内容 健康保険・厚生年金・労災保険・雇用保険の手続き  
就業規則・賃金規程、労使協定等の作成・届出  
各種給付金・助成金の支給申請  
人事制度構築支援  
給与計算

## CONTENTS

page

- |   |  |   |   |
|---|--|---|---|
| 1 | 「残業時間を把握する意思がない」<br>営業手当を固定残業代と認めず   | 6 | すっきりわかる。健康保険<br>産後うつで産休中に退職。<br>退職後、傷病手当金はもらえる？ |
| 2 | <b>特集</b> 計算ミス、間違った認識で不払い残業に…<br>残業代、正しく計算できていますか？   | 7 | 人事労務の法律ミニ教室<br>エボラ出血熱など感染の疑いの<br>ある社員を自宅待機にできるか |
| 4 | <b>TOPICS</b><br>●パワハラを受けても人事に相談する割合は4%<br>●労災保険の「特別加入」手続き期間が変更されました<br>●自動車運転者の長時間労働、依然として改善されず | 8 | もっと会議を有意義に<br>アイスブレイクで雰囲気づくり                    |
|   |  | 8 | 労務ひとこと<br>労働基準法改正の見込み                           |

## 「残業時間を把握する意思がない」 営業手当を固定残業代と認めず

アルバイトを管理していた元従業員の未払賃金請求事件について、東京地裁が昨年4月に判決を下し、「元従業員は管理監督者」「営業手当は固定残業代」という会社の主張をいずれも否定しました(DIPS未払賃金請求事件)。

\* \* \* \* \*

不動産会社に勤務していた元従業員は、テレホンポイント業務に従事するアルバイトを管理していましたが、懲戒解雇されたことを機に、未払賃金や割増賃金などの支払いを求めて会社側と争いになりました。裁判では、元従業員の管理監督者性と営業手当の固定残業代性が主な争点となっています。

### 部門運営の裁量権ない

時間外・休日労働が割増賃金の対象

とならない労働基準法の「管理監督者」といえるかどうかは、①経営者と一体的な立場にあること(重要な組織を経営者に代わって管理するなど)、②労働時間について厳格な制限を受けない、③その地位にふさわしい待遇などが要件となります。

判決によると、元従業員はマネージャー会議に出席しテレホンポイント部の業務報告もおこなっていましたが、部の運営を自身の裁量でおこなっていたとまではいえず、労働時間も会社から指示を受けていたことなどから、管理監督者とは認められませんでした。

### 時間管理の意思がない

また、会社の賃金規程によると、営業手当は時間外労働の割増賃金で「月30時間分相当として支給する」と定

められていました。

これについて判決では、会社の管理する元従業員の労働時間は実態を反映したものでないことから、月30時間を超える時間外労働の有無や超えた時間数を把握する意思もなく、月30時間を超えた時間外労働に対する割増賃金を支払う意思もないと判断していません。またこの会社では、営業成績に応じて営業手当を減給する定めがあったことから固定残業代とは相容れないとして、営業手当が月30時間分の時間外手当であると認められませんでした。

このように、営業手当が固定残業代ではないと判断された場合、営業手当も残業代計算の基礎に含めることになり、残業単価が大幅にアップするため、未払い賃金額がさらに大きな額になるのです。

**特集** 計算ミス、間違った認識で不払い残業に・・・

# 残業代、正しく計算できていますか？

昨今、労働基準監督署の是正指導が強化されています。中でも会社がもっとも痛い思いをするのは、不払い残業代を指摘され遑及して支払うよう指導されたときです。きちんと残業代を支払っていたつもりでも、うっかり法令違反の処理をして不払いとなっている部分が生じていることもあります。ここでは、正しい計算方法を確認しておきましょう。

時間外労働をさせた場合は、本来支払うべき賃金に割増賃金を加えて支払わなければなりません。つまり1時間あたりの残業代は「時間単価+割増賃金」となります。

ここでは割増賃金の正しい計算方法を確認していきましょう。

## 時間単価を計算する

時給制の場合は時給がそのまま時間単価となります。月給制の場合は下図の式で時間単価を算出します。

時間単価に1円未満の端数が出た場合は、50銭未満を切り捨て、50銭以上を切り上げることができます。

### Q 所定労働日数が月によって異なる場合、時間単価はどうなる？

たいいていは月によって日数が異なるため、勤務カレンダーなどで1年間の所定労働時間を求め、これを12カ月に割って1カ月の平均的な所定労働時間を出します。

昔に作成した賃金規程などにもとづ

いて計算していて、この「月平均所定労働時間」が間違っているケースも多く見られます。下図のように365日から土日や祝日、夏季・年末年始の休日を除いた日数が何日になるのか、毎年チェックしておきましょう。

### Q 時間単価には手当もすべて含める？

分子である「1カ月の賃金」は基本給だけでなく手当なども含みます。ただし、次の手当等は除外してもよいことになっています。

- ・家族手当
- ・子供の教育手当
- ・通勤手当
- ・単身赴任者への別居手当
- ・住宅手当
- ・賞与など臨時または1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金

除外できるのは以上で、それ以外は原則としてすべて含めなければなりません。また、手当等は名称ではなく実態で判断されます。たとえば住宅手当

といっても全員一律に支払っているようなものは除外できません。除外できるのは家賃や住宅ローンの一定割合など住宅に要する費用に応じて支払われるものに限られます。

### Q 精皆勤手当はどうすればいい？

精皆勤手当は上記のどれにも該当しないため含めなければなりません。そのため厳密にいうと精皆勤手当の付く月と付かない月では単価が変わってきます。ただし、これでは計算が煩雑になるため毎月精皆勤手当を含めて計算する会社もあります。これは法律を上回る処理ですから問題ありません。

## 割増賃金率をかける

法定労働時間を超えて、あるいは深夜や法定休日に労働させた場合は、下表の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

法定の割増率

|         |       |
|---------|-------|
| ① 時間外労働 | 25%以上 |
| ② 休日労働  | 35%以上 |
| ③ 深夜労働  | 25%以上 |

※月60時間を超える時間外労働については50%以上（中小企業は当分の間猶予され25%以上）となっています。

### Q 所定労働時間の短い人が残業したら？

「時間外割増」が必要なのは「法定労働時間」つまり1日8時間、週40

**時間単価** =  $\frac{1カ月の賃金}{月平均所定労働時間}$

除外できる手当等は決まっている（それ以外は原則すべて含めなければならない）

$(365日 - 所定休日日数等) \times 1日の所定労働時間$   
12カ月

**月平均所定労働時間の計算例**

- 所定休日毎週土曜・日曜(104日)
- 祝日・国民の休日(15日)
- 夏季休日(3日)
- 冬季休日(4日)
- 1日の所定労働時間は8時間

$\frac{(365 - (104 + 15 + 3 + 4)) \times 8}{12} = 159.333$

時間を超えた場合だけです。

たとえば所定労働時間（会社が定めた労働時間）が6時間や7時間の場合、これを超えても法定労働時間内であれば通常の賃金だけでかまいません。

※就業規則等で所定労働時間を超えた場合にも割増賃金を支払うと定めている場合は、就業規則等の定めが適用されます。

### Q 時間外も深夜も同じ割増率？

下図では時間外25%以上、深夜25%以上となっています。時間外労働が深夜に及んだ場合は「時間外割増+深夜割増=50%以上」の割増賃金が必要です。

シフト勤務などでそもそも所定労働時間が深夜（22時から翌朝5時）にかかっている場合は、時間外でなくても25%以上の深夜割増が必要です。



### Q 土曜出勤の場合も休日割増？

労働基準法で定められた法定休日は週1日です。休日割増が必要なのは法定休日に労働させた場合なので、土日休みの会社で土曜日に休日出勤をさせたとしても日曜日の休みが確保できたなら休日割増は必要ありません。

ただし、土曜出勤の場合、週40時間の法定労働時間を超えてしまい時間外割増が発生することがあるので注意が必要です。深夜に及んだ場合はもちろん深夜割増も必要です。

### Q 休日に時間外や深夜労働をしたら？

では、週40時間の法定労働時間を超えて、なおかつ法定休日に労働させた場合はどうなるのでしょうか？

この場合、法定休日に時間外労働をさせても、時間外割増+休日割増とはなりません。休日割増だけ支払えばよいことになっています。



ただし、法定休日に深夜労働をさせた場合は、「休日割増+深夜割増=60%以上」の割増賃金が必要です。深夜割増だけはプラスされると覚えておくとよいでしょう。

### Q 残業時間を15分単位でカウントしてもいい？

1日単位で15分未満を切り捨てることは認められません。たとえ1分でも残業代が発生することになります。

ただし、月単位では端数処理が認められています。具体的には、1カ月の合計残業時間の30分未満を切り捨て、30分以上を1時間に切り上げることが可能です。また、就業規則に定めることにより1カ月の賃金額について50円未満を切り捨て、50円以上を100円に切り上げることが許されています。

### 振替休日を与えると割増不要

日曜日などの休日に労働させる場合、振替休日や代休をとらせることがあります。事前に休日を変更する場合は「振替休日」、休日出勤をした後に休む日を決めた場合は「代休」となります。

振替休日の場合

は、事前に休日と労働日を入れ替えるため休日出勤をしていないことになり、休日割増が不要となります。そのため、日曜日などに出勤させる場合は事前に振替休日を設定することが大切です。

### Q 1週間をどこからカウントする？

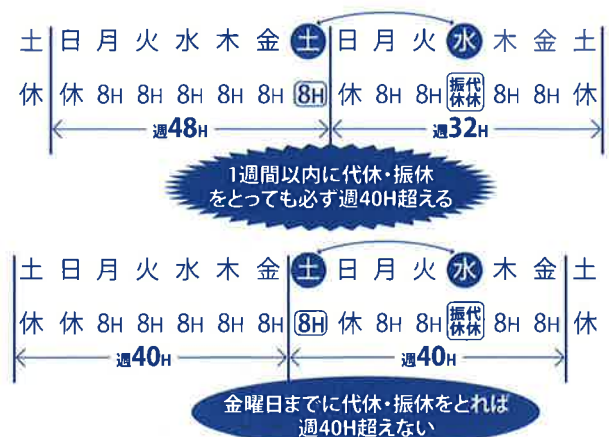
週40時間の法定労働時間や週1日の法定休日を考えるとき、1週間はどこからスタートするのでしょうか。

実は、起算日は就業規則等で定めることができるのです。定めがない場合は日曜日が起算日となります。

なるべく割増賃金を抑えたいなら、起算日は土曜日と定めるとよいでしょう。土日に出勤をしてもその週の金曜日までに振替休日や代休をとれば週40時間を超えずに済むかもしれません（下図参照）。

### Q 忙しくてなかなか振替休日を取得できない。3ヵ月後に設定してもいい？

法律上はいつまでという期限は決まっていません。しかし、割増賃金を抑えるためには前述したように同じ週のうちに設定すべきでしょう。また、振替日は休日出勤した日にできるだけ近接していることが望ましいとされています。あまり離れていると労働者も会社側もいつの分の振替休日かわからなくなってしまいますし、監督署から指摘を受ける可能性があります。



## パワハラ受けても 人事に相談する割合は4%

独立行政法人労働政策研究・研修機構は昨年11月、「第2回日本人の就業実態に関する総合調査」の結果を公表しました。今年は同調査においてパワハラを特別テーマとして取り上げています。その内容を一部ご紹介しましょう。

\* \* \* \* \*

過去5年間で、会社から自分の意に沿わない行為を受けたことがある人はグラフ1のとおりです。a~iのいずれかの行為を受けたことがある人は13.1%。最も多いのが、「b.意に沿わない配転・出向命令を受けた」で6.4%、次いで「i.人事評価を下げられたり降格・減給された」が5.0%となっています。

### 3人に1人がいじめ等を受けた経験

いじめ・嫌がらせやパワハラ（以下「いじめ等」）について、過去1年間の職場での経験を聞いたところ、もっ

とも経験している割合が高かったのは「怒鳴られたり、暴言をはかれた」で14.7%、

次いで「仕事をする上で必要な情報を与えてもらえなかった」（13.0%）、「自分についての陰口やうわさを広められた」（12.5%）、「意見や提案を聞いてもらえなかった」（11.8%）、「無理な指示や締め切りを与えられた」（11.1%）などが上位を占めています。「物を投げつけられたり、暴力を受けた」も1.3%ありました。

これらいじめ等に類する何らかの行為を受けた割合は34.0%と、3人に1人が経験していることとなります。勤務先の規模による違いはあまりみられませんでした。

### 「転職を考えるようになった」が最多

受けた行為の影響（複数回答）については、「退職・転職を考えるようになった」が31.5%と最も多く、次いで「慢性的な疲れを感じるようになった」（25.0%）、「仕事に集中できなくなった」（19.7%）などが上位を占めています（グラフ2参照）。

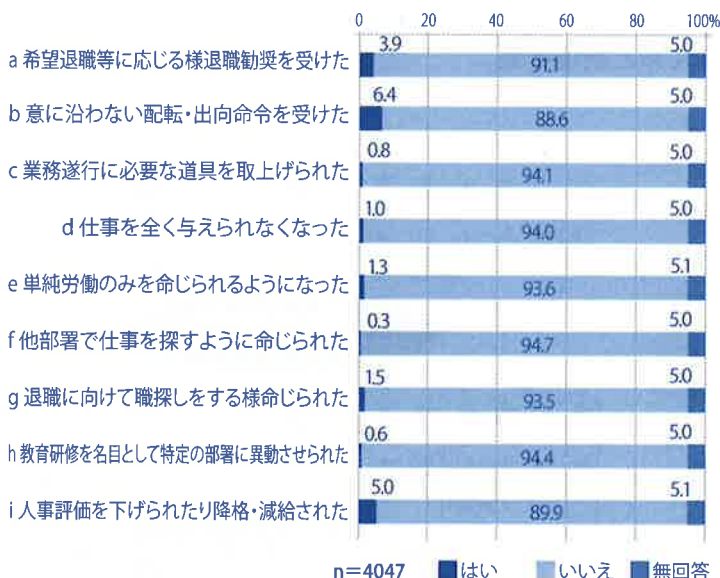
### 人事に相談する人は少ない

受けた行為について何らかの対処をしたかどうかについては、「先輩・同僚に相談した」割合が39.6%と最も高く、「上司に相談した」が18.5%で続いています。「行為を理由に退職した」は4.3%で、「人事などの担当部署・担当者に相談した」（4.0%）、「勤め先の労働組合に相談した」（2.9%）を上回っています。

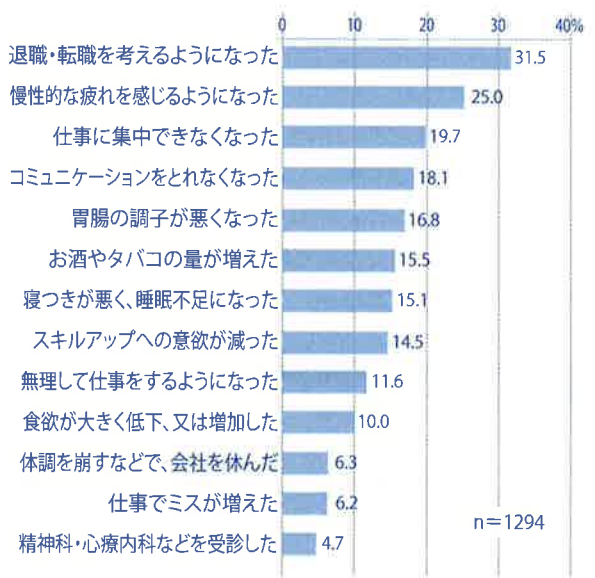
相談した相手が対応してくれたかどうかについては、「上司」「先輩・同僚」に相談した場合に対応してくれた割合が、ともに6割を超えています。一方で「人事などの担当部署・担当者」「勤め先の労働組合」に相談した場合は対応割合も低く、それぞれ25.0%、26.3%となっています。人事や労働組合は、相談する人も少なく、対応してもらった割合も低いという結果でした。

相談などにより事態が改善したかどうかについては「変わらなかった」とする割合が63.8%と過半数を占めるものの、「改善した」も2割程度ありました。

グラフ1：5年間で会社から意に沿わない行為を受けた経験（5年間無業者除く）



グラフ2：いじめ等に類する行為による影響



## 労災保険の「特別加入」 手続き期間が変更されました

昨年10月1日から労災保険の特別加入\*における加入や脱退、給付基礎日額の変更などの手続き期間が「14日以内」から「30日以内」に変更され、以前にくらべて余裕をもって手続きできるようになりました。

※中小事業主、建設業等の一人親方、海外派遣など、本来労災保険が適用されない者について一定の条件により特別に加入する制度。

### 手続き期間が30日以内へ

労働保険の「特別加入」に新規加入する場合、労働局長の加入承認日が必要です。これまでは、申請日の翌日から「14日以内」で申請者が加入を希望する日に承認されていましたが、これが「30日以内」に変わりました。

なお、業務内容などの変更や脱退の手続きについても、新規加入と同様に変わりました。なお、脱退については当日の手続きも可能となっています。

#### 手続き可能期間

(例) 平成27年11/1から

加入したい場合

業務内容を変更したい場合

→平成27年10/2～31の30日間

(例) 平成27年11/1から

脱退したい場合

→平成27年10/3～11/1の30日間

### 給付基礎日額の変更は3/2～3/31

特別加入する場合、給与額の代わりに、保険料と給付の基礎となる「給付基礎日額」を決めますが、翌年度適用

される給付基礎日額を変更するためには、変更事前申請が必要です。

この事前申請について、これまでは3月18日から3月31日までの14日間で手続きする必要がありましたが、平成27年度からは3月2日から3月31日までの30日間で手続きができるようになりました。

なお、給付基礎日額の変更は、労働保険の年度更新期間である6月1日から7月10日までの期間にもおこなうことができますが、その年の4月1日から申告書提出日までの間に被災した場合には、その年度には給付基礎日額を変更することはできません。

#### 給付基礎日額の変更

平成27年度から変更したい場合

→平成27年3/2～31の30日間

または

平成27年6/1～7/10の年度更新期間

## 自動車運転者の長時間労働、 依然として改善されず

厚生労働省は昨年12月、トラック、バス、タクシーなどの自動車運転者を使用する事業場に対しておこなった監督指導や送検の状況についてとりまとめ、公表しました。

### 3,513事業場で労働法令違反

とりまとめによると、労働基準監督署などの監督機関は、自動車運転者を使用する4,279事業場に対して監督指導をおこない、そのうち、全体の82.1%にあたる3,513事業場で労働基準関係法令違反が認められました。

主な違反事項は、「労働時間に関する事項」が全体の56.6%で最も多く、次いで「割増賃金」が24.5%、「休日

が4.7%となっており、さらに、重大または悪質な法令違反により、69件が送検されています。

ます。

### 改善基準告示違反は全体の58.7%

トラック、バス、タクシーなどの自動車運転者については、労働時間等の労働条件の向上を図ることを目的として、労働基準法だけでは規制が難しい拘束時間、休息期間、運転時間等の基準について、平成元年に「改善基準告示」が制定されています。

今回、改善基準告示違反が認められたのは、2,510事業場で全体の58.7%でした。

主な違反事項は、「最大拘束時間」が47.0%と最も多く、次いで「総拘束時間」が36.3%、「休息期間」が

#### 改善基準告示内容（抜粋）

##### ■総拘束時間

トラック：原則1ヵ月293時間

バス：原則4週間平均で週65時間

タクシー：原則1ヵ月299時間

##### ■最大拘束時間

原則1日16時間（ただし1日の

原則的な拘束時間は13時間）

##### ■休息期間

原則継続8時間以上

32.7%となっています。

自動車運転者は、依然として長時間労働が多いという実態があり、脳・心臓疾患の労災認定件数が最も多い職種です。厚生労働省は引き続き、問題があると考えられる事業場について監督指導をおこない、自動車運転者の適正な労働条件の確保に取り組んでいくとしています。



# 産後うつで産休中に退職。 退職後、傷病手当金はもらえる？

**Q** 産休中の社員が産後うつ病にかかり、退職したいと言っています。退職後、傷病手当金を受給することは可能でしょうか？

**A** 退職後、出産手当金の期間が過ぎた後も病気が治っていない場合は、傷病手当金が受給できます。ただし退職日までに被保険者期間が継続1年以上あることが条件です。

なお、産後うつは数カ月で回復する人も多いので、早まって退職を決めずに育児休業を取得して様子を見るよう勧めてもいいかもしれません。

## 出産手当金が優先

被保険者が出産のために会社を休み給与を受けていない期間は、産前42日（多胎の場合は98日）から産後56日の範囲内で健康保険から出産手当金が受けられます。

病気やケガのために会社を休み給与を受けていない場合は、連続3日間（待期期間といいますが）休んだ後、最長で1年6カ月の間、傷病手当金が受けられます。支給額はどちらも標準報酬日額の3分の2\*です。

産休中に病気になった場合、出産手当金と傷病手当金の両方をもらうことはできません。出産手当金が優先され、傷病手当金は支給停止となります。

たとえば、うつ病で傷病手当金を受給して休職している社員が妊娠した場合、産前42日以降は産前休業となり傷病手当金から出産手当金に切り替わります。

産後56日を経過して産後休業が終

わってもまだうつ病で休職している場合は、産後休業が終わった時点からまた傷病手当金に切り替わります。ただし、傷病手当金を受給し始めてから1年6カ月が限度となります（図のA）。  
※健保組合によっては付加給付があります。

## 育児給付は併給OK

近年では、産休後に引き続き育児休業を取得する人が増えてきました。育児休業中は雇用保険から育児休業給付金が支給されます。支給額は休業前賃金の50%（最初の180日間は67%）相当額です。

出産手当金と傷病手当金は併給されませんが、育児休業給付と傷病手当金は併給を調整する規定がないことから、両方を同時に受給できます。両方あわせると休業期間に賃金を上回る給付を受けることになり違和感がありますが、法律上は可能です（図のB）。

## 退職後の傷病手当金は？

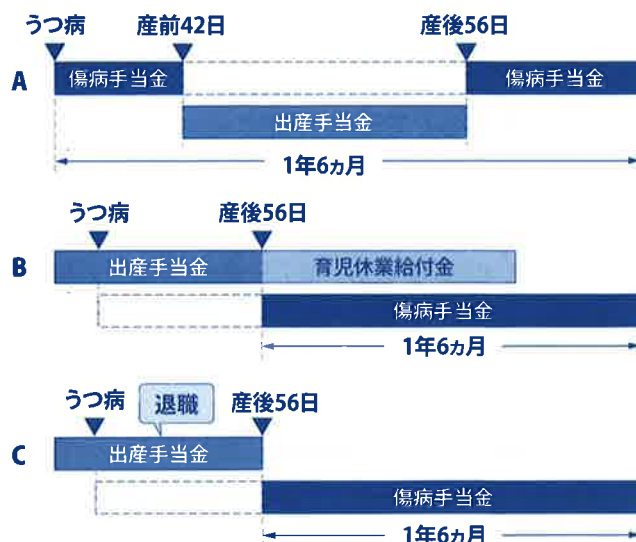
出産手当金や傷病手当金には「退職後の継続給付」という制度があります。これは、次の要件を満たした場合に退職後も引き続き給付が受けられるというものです。

- ①退職日までに被保険者期間が継続して1年以上あること
- ②退職日に現に出産手当金または傷病手当金を受けているか受けられる状態にあること

産休中に退職した場合、①②を満たしていれば産後56日まで引き続き出産手当金が受けられます。

では、ご質問のように産休中に病気になって退職する場合は、退職後に傷病手当金が受けられるのでしょうか？この場合は出産手当金が優先され傷病手当金が支給停止されている状態で、傷病手当金は要件②の「受けられる状態にある」といえます。ですから、退職後もうつ病がまだ治らないのであれば出産手当金の期間が終わったあと傷病手当金が支給されます。この場合、病気になった時点からではなく傷病手当金をもらい始めた時点から1年6カ月が限度となります（図のC）。

退職日に引き継ぎなどのために出勤すると、要件②を満たさないことになり、退職後の継続給付が受けられなくなってしまいます。退職日に会社に出てくる場合は、あいさつ程度にとどめておくことがポイントです。





## エボラ出血熱など感染の疑いのある社員を自宅待機にできるか

**Q** 最近、新型インフルエンザやエボラ出血熱など、感染すると病状が重い病気が流行し、社員が海外旅行などから帰国した際、すぐに勤務させてよいか心配なこともあります。一定期間自宅待機させるなど勤務を制限することに問題はありますか？

**A** 重大な感染症については都道府県知事などが就業制限の措置を取ります。この他、医師の指示による場合などは、会社は、指示にもとづき就業を制限することができます。それ以外の安全措置として自宅待機を命じる場合などは、労働基準法の定めにより休業手当を支払う必要があります。

### 労働安全衛生法の就業制限とは

労働安全衛生法では「病虫伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかった者」の就業を禁止するよう定めています。ただし、平成11年に施行された感染症法により法定伝染病について措置が定められているため、労働安全衛生法の規定は、現在「伝染させるおそれが著しいと認められる結核」のみを対象としています。しかもこの規定は、配置転換など他の就業方法を検討しても、なお、やむを得ない場合に限り禁止するものとされていますから、「疑わしい者」を安易に就業制限してよいものと考えてはなりません。

### 感染症法での就業制限とは

感染症法では、表のように病気に一

定の分類を設けています。このうち、一類、二類、三類、新型インフルエンザ等の感染症と診断された場合、医師は都道府県知事に届出なければなりません。都道府県知事は、その感染症の蔓延を防止するため必要があると認められた場合、感染症の種類に応じて一定期間の特定の業務（飲食、サービスなど）に従事してはならないことを通知できます。

### 医療機関への受診を強制できるか

会社としては、感染の疑いのある社員が出た場合、速やかに感染の有無を確認し、適切な治療を受けさせる必要があります。そこで、会社が感染の疑いのある社員に対し、医療機関の受診を命じることができるかが問題となります。

裁判例では、就業規則に受診義務の定めがあり、健康の早期回復という目的に合理的ないし相当性があれば、従業員に医療機関への受診を強制することができるものとされています（電電公社帯広局事件 最高一小 昭61.3.13 判決）。

### 就業禁止と休業手当

労働者に自宅待機を命じることはで

きますが、労働基準法では、使用者の責任で労働者を休業させた場合、休業手当として少なくとも平均賃金の6割以上を支払うよう定めています。

感染症法により都道府県知事や保健所の指示により就業を制限させられる場合はもちろん、医師の指導により自宅療養等をさせる場合も、会社は感染した労働者を出勤させてはなりません。この場合の休業は使用者の責任ではないため、休業手当の支払い義務はありません。

しかし、医師は勤務可能だとしているが、会社が「あと5日間は出勤しないこと」などと、医師の指導を超えて休業させる場合は、会社の一方的な判断ですから、休業手当を支払う必要があります。

また、「海外から帰国直後、熱が37度以上の労働者は自宅待機」など、一律に労働者を休ませる場合も会社の判断ですから、休業手当を支払う必要があります。

なお、医師の診断書の発行費用は誰が負担すべきかという点について法律には定めがありませんが、会社が診断書の提出を求めるのであれば、会社が費用を負担するのが妥当でしょう。

| 類型            | 疾病  |
|---------------|---|
| 一類感染症         | エボラ出血熱、クリミア・コンゴ出血熱、痘そう、南米出血熱、ペスト、マールブルグ病、ラッサ熱         |
| 二類感染症         | 急性灰白髄炎、結核、ジフテリア、重症急性呼吸器症候群（SARSに限る）、鳥インフルエンザ（H5N1に限る） |
| 三類感染症         | コレラ、細菌性赤痢、腸管出血性大腸菌感染症、腸チフス、パラチフス                      |
| 新型インフルエンザ等感染症 | 新型インフルエンザ、再興型インフルエンザ                                  |



# アイスブレイクで雰囲気づくり

参加者がみな緊張して重苦しい雰囲気でおこなわれる会議と、和やかな雰囲気でおこなわれる会議、どちらが良い結果を出せるのでしょうか？

雰囲気づくりは会議の成否を分けるといっても過言ではありません。

ここでは雰囲気づくりに役立つ「アイスブレイク」という手法をご紹介します。

\* \* \* \* \*

アイスブレイクとは、氷のように張りつめていた状態を打ち破る、つまり緊張をほぐしてコミュニケーションをとりやすい雰囲気をつくるために働きかける技術です。スポーツ前の柔軟体操のようなものと考えてください。具体的には簡単なゲームやクイズなどをおこないます。

## 普通の自己紹介ではつまらない

たとえば、会議の最初に自己紹介を

することがありますが、普通の自己紹介では記憶に残りません。そこで、アイスブレイクとしてユニークな自己紹介をしてもらうのです。

### ■ 他己紹介

ペアを組み3分間で相手にインタビュー。その後、相手を全員に紹介する。「ほめちぎって紹介すること」など条件をつけると盛り上がる。

### ■ ウソつき自己紹介

3つのキーワードを書き出し、それに沿って自己紹介をする。ただしそのうち1つはウソ（イラスト参照）。どれがウソか参加者に挙手してもらう。ウソを見抜くための質問時間を設けると盛り上がる。

### ■ みんなの知らない私

「実は、私は野菜をつくっています」  
「実は、私は空手二段です」  
「実は、私はマンガ進撃の巨人が大好きです」など

## 一体感を高めるゲーム

協同作業をしてもらって参加者の一



体感を高めることもできます。

### ■ なんでもリング

テーマに沿って人の輪をつくる。「誕生日の順（月日）」「通勤時間順」など

### ■ チーム対抗ゲーム

チームごとにお題を出して回答数を競う。たとえば「遅刻の言い訳」「心という字の入った漢字」など。

会議の始めだけでなく、昼休み後の会議の眠気覚ましなどにおこなってもいいでしょう。毎回アイスブレイク当番を決めてお題を考えてきてもらってもおもしろいかもしれません。

## 労務ひとこと

労働時間や休暇に関する法制が大きく変わろうとしています。

2005年から議論がおこなわれてきたホワイトカラーエグゼンプションが、いよいよ労働基準法改正案に盛り込まれることになりそうです。ホワイトカラーの仕事の成果は、かかった時間によらないことも多いため、働いた時間に関係なく仕事の成果に応じて報酬を支払うことができるというものです。

労働者側からは「残業代ゼロ法案」として反対する声があがっていましたが、対象者を年収1,075万円以上の専門職に限定し、過労を防ぐために年104日の休日を与えることなどを

## 労働基準法改正の見込み

条件に報告書の骨子案がまとめられています。職種は金融ディーラーや医薬品の開発者、コンサルタントなどが想定されています。

もう1つの大きな改正案は、年

次有給休暇です。年休の取得率は40%台後半で推移しており、政府の目標である70%には遠く及びません。そこで、年休の取得時季の指定を使用者に義務付ける案が出されています。使用者側からの時季指定を義務付けるのは年休のうち一定日数分だけで、時季指定をおこなうにあたって労働者の希望をきくものとしています。

改正案の詳細は、順次ご紹介していく予定です。