

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 埼玉労働局が改正労働契約法への対応を調査
無期雇用への転換を進める企業が半数超え

2 **特集**
算定基礎届の提出時期になります

4 TOPICS

- 中小企業の女性活用、3つの取り組みが成功のカギ
- 平成30年度より精神障害者の雇用を義務化する方針
- 高齢者の雇用確保措置にかかわる
離職証明書の様式が変わります

6 すっきりわかる。健康保険
退職後の医療保険「任意継続」で大丈夫？

7 人事労務の法律ミニ教室
忙しい時期の年休の申し出を拒むことはできる？

8 コーチング入門
答えやすくする工夫

8 労務ひとこと
厚労省より通達
高年法に違反した企業への指導方法

埼玉労働局が改正労働契約法への対応を調査 無期雇用への転換を進める企業が半数超え

改正労働契約法が今年4月より全面施行され、有期労働契約に関するルールが次表のように大きく変わりました。通算5年を超える場合の無期労働契約への転換ルールなどについて、企業はどのような対応を考えているのでしょうか。

埼玉労働局では、改正労働契約法の説明会に参加した労務担当者を対象に、今年2月に実施したアンケート

の結果を発表しました（回答数139）。

無期転換を進める企業が半数超え

改正点①「無期労働契約への転換」に関してどのような対応を検討しているかという質問に対しては、無期労働契約への転換を進めていく企業が半数を超えている（12.9%+42.4%）一方、通算5年を超えないように運用すると回答した企業も約2割ありました

（グラフ参照）。

改正点③の「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」は、賃金だけでなく福利厚生なども含めて、無期労働契約と有期労働契約で待遇に不合理な相違がないように見直しをしなければなりません。

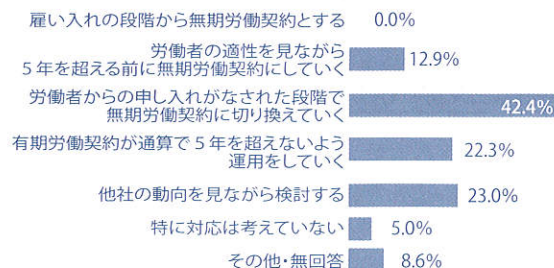
アンケートでは、「改正法の趣旨をふまえて労働条件の相違を改善する」とした企業が15.8%、「問題があるか

どうかを個別に再点検する」（51.8%）と合わせ、3分の2を超える企業が何らかの対応をおこなうことがわかりました。一方で、「特に対応は考えていない」と答えた企業も16.5%ありました。

労働契約法の改正点

- ① 有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合には、労働者の申出により無期労働契約に転換させるルール
- ② 最高裁判例で確立した「雇い止め法理」の内容が法定化され、一定の場合に雇い止めが認められないことになるルール
- ③ 期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止するルール

「無期労働契約への転換」に関して検討している対応（複数回答）



特集

算定基礎届の提出時期になります

毎年7月は、社会保険の「算定基礎届」の提出時期です。社会保険は、被保険者（社員・役員）が会社から受ける給与などをもとに「標準報酬月額」という額を決めて、保険料や給付額の計算をおこないます。実際にもらっている給与と、すでに決定されている標準報酬月額がかけ離れないように、毎年1回、標準報酬月額の見直しが実施されます。この手続きを「定時決定」といい、その届出を「算定基礎届」といいます。大切な手続きですから、ポイントを確認しておきましょう。

入退社手続きを忘れていませんか？

算定基礎届の対象となるのは、その年の7月1日現在の被保険者です。ただし、次のいずれかに該当する人は除かれます。

算定基礎届の対象にならない人

- ① 6月1日から7月1日までの間に被保険者となった人
- ② 4月、5月、6月のいずれかに昇給などで固定的賃金の変動し、7月、8月、9月のいずれかの月に「月額変更届」を提出する人
- ③ 7月、8月、9月のいずれかの月に「育児休業等終了時報酬月額変更届」を提出する人

入社・退社の手続きを忘れていない社員がいないかどうか、また、4～6月

の間に昇給などをした人がいないかどうか、確認しておきましょう。

報酬の計算

算定基礎届では、4～6月に被保険者に支払った報酬を届け出ます。

この3カ月の報酬の平均を、一定の幅で区切った等級にあてはめて、新しい標準報酬月額が決定されます。たとえば、3カ月の報酬の平均が23万円以上25万円未満の人の標準報酬月額は「24万円」となります。この額をもとに保険料や給付額が計算されます。

17日未満の月は除く

原則3カ月の報酬の平均ですが、給与の支払いの基礎となった日数（「支払基礎日数」といいます）が17日未

満の月については、平均額の計算から除くことになっています。

完全月給制（出勤日数にかかわらず給与月額が固定されている制度）の場合、通常は給与の計算基礎には休日や有給休暇も含まれるため、出勤日数に関係なく給与の支払対象期間の暦日数が「支払基礎日数」となります。欠勤日数分だけ給与が減額されるような場合は、賃金規程等にもとづいて会社が定めた日数から欠勤日数を差し引いた日数が「支払基礎日数」となります。

4～6月すべての月の支払基礎日数が17日未満の場合は、標準報酬月額は従前と同じ額となります。ただし、この場合でも届出は必要です。また、パートタイマーについては特別な取り扱いがあります（Q&A参照）。

◆報酬となるもの・ならないもの

	報酬となるもの	報酬とならないもの
通貨で支給されるもの	<ul style="list-style-type: none"> ●基本給（月給、週給、日給など） ●諸手当（残業手当、通勤手当、住宅手当、家族手当、役付手当、勤務地手当、宿日直手当、勤務手当、能率手当、精勤手当、休業手当、育児休業手当、介護休業手当、各種技術手当など） ●賞与等（年4回以上支給のもの） 	<ul style="list-style-type: none"> ●病見舞金、災害見舞金、慶弔費など ●大入袋、解雇予告手当、退職金、預金利子、株主配当金など ●出張旅費、交際費など ●年金、恩給、健康保険の傷病手当金、労災保険の休業補償給付など ●賞与等（年3回以下支給のもの）
現物で支給されるもの	<ul style="list-style-type: none"> ●食事、食券など ●社宅、独身寮など ●通勤定期券、回数券 ●被服（勤務服でないもの） ●給与としての自社製品など 	<ul style="list-style-type: none"> ●食事（本人からの徴収金額が、標準価額により算定した額の3分の2以上の場合） ●住宅（本人からの徴収金額が、標準価額により算定した額以上の場合） ●被服（事務服、作業服等の勤務服など）

※定期券代などについては、消費税を含めた金額を報酬として算入することになります。

金銭以外で支給する場合は？

報酬とは、原則「労働の対償」として受けるものすべてをいいます（2ページの表参照）。社宅や給食など、金銭以外で支給するもの（現物給与）も含まれます。

これらは「一食あたり〇〇円」など都道府県ごとに一定の額が定められており、計算された現物給与の額と金銭

算定基礎届の提出

新しい保険料の控除開始

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	・・・
4・5・6月の報酬を記入				↑		新しい標準報酬月額		

で支払われる報酬の額とを合わせて標準報酬月額が決まります。

新しい標準報酬月額は9月分から

新しい標準報酬月額は、原則9月

（10月納付分）から翌年8月（翌年9月納付分）まで適用されます。



Q 7月1日に退職した人は対象にならない？

A 算定基礎届は7月1日現在の被保険者全員について提出します。

7月1日に退職した人は7月2日に資格を喪失するので、7月1日時点ではまだ被保険者です。ですから、算定基礎届の対象となります。

Q 育児や長期療養で無給の人は？

A 育児や病気で休職していて、4～6月に給与が全く支給されない人も届出は必要です。報酬の平均はゼロとして提出しますが、標準報酬月額はゼロではなく、休職開始前と同じ額で決定されます。

ただし、育児休業期間中は保険料の免除制度がありますので、従前と同じ額で保険料が徴収されるわけではありません。

Q パートタイマーは月17日未満の人が多いのですが…

A 時給や日給のパートタイマーの場合は、実際に出勤した日を支払基礎日数とし、次のいずれかの方法で計算します。

- ① 4～6月のうち、支払基礎日数17日以上のある場合は、17日以上の日だけで報酬を平均する。
- ② 3ヵ月とも17日未満の場合は、そのうち支払基礎日数が15日以上ある日だけで報酬を平均する。
- ③ 3ヵ月とも15日未満の場合は、従前の標準報酬月額と同じ額で決定される。

Q 6ヵ月定期券を支給した場合は？

A 定期券の額を6で割って1ヵ月あたりの額を各月の報酬に含めます。賃金台帳に記載のない定期代などは集計からめれやすいので注意してください。

Q さかのぼり昇給をした場合は？

A たとえば、4月に3月昇給分をあわせて支給した場合は、4月の報酬は3月昇給差額を差し引いた額になります。そして、4、5、6月の平均額が標準報酬月額となります。

Q 毎年4～6月に残業が多いと損をするのでは？

A 確かに、4～6月の残業が多いと標準報酬月額が高くなり、保険料の負担も大きくなります。7月以降はほとんど残業がなかったとしても、基本給などの固定的賃金の変動しなければ月額変更届による改定もおこなうことができませんので、1年間、保険料の負担は大きいままで「損をする」と言えるかもしれません。

そこで、このようなケースについては、過去1年間の平均によって標準報酬月額が決定されるという特別な取り扱い（「年間平均による保険者算定」）があります。ただし、次の3つの要件を満たした上で申し立ての手続きが必要です。

- ① 4～6月で算定した額と過去1年間で算定した額に2等級以上の差があること
- ② その差が業務の性質上例年発生すると見込まれること
- ③ 被保険者本人が同意していること

Q 5月に昇給したが、月額変更届に該当するかどうかまだわからない…

A 5月に昇給し、5～7月の3ヵ月で2等級以上報酬が変動する場合は、8月に月額変更届を提出することになるので、8月の月額変更届予定者を除いて算定基礎届を提出します。

しかし、算定基礎届を作成している時点では、まだ5～7月の報酬が確定していないため、月額変更届に該当しない可能性もあります。結果的に月額変更届に該当しなかったときは、その時点でその人の分だけ算定基礎届を追加で提出することになります。

ただし、都道府県によっては8月、9月に月額変更届を提出する予定の人についても、先に算定基礎届を提出しておき、月額変更届に該当した場合に取り消し処理をおこなう方法を取っているところがあります。

Q 月末締め翌月払いの報酬はどう考える？

A その月の報酬は「その月に支払われた報酬」をさし、支払基礎日数は「その報酬の計算の基礎となった日数」をさします。

たとえば、月末締め翌月25日払いの場合、4月25日に支払われた報酬は「4月」の報酬となり、支払基礎日数は「31日」（3月の暦日数）となります。

中小企業の女性活用 3つの取り組みが成功のカギ

少子高齢化や市場の成熟化が進むなか、労働力として女性の力が注目されています。女性活用というと、大企業における取り組みが注目されがちですが、中小企業こそ女性の活躍の場となってきたのです。

ここでは、日本政策金融公庫総合研究所が昨年5月にまとめたレポート「中小企業の女性雇用に関する実態調査」の抜粋をご紹介します（調査対象 8,280社、有効回答企業数 2,951社）。

人材確保に大きな効果

中小企業の経営者は、女性の活躍を促すことで、どのような効果を感じているのでしょうか（グラフ参照）。女性の活躍への取り組み別に見ると、「取り組んでいる」企業は、人材面、雰囲気・イメージ面で効果を感じている経営者が多いことがわかりました。「取り組んでいないが、今後取り組む方向」の企業と比較すると、特に「優秀な人材を確保できる」との回答割合が13.2ポイント（57.6%－44.4%）高く、

人材確保において大きな効果を感じていると言えます。

阻害要因にはどう対応？

一方で、中小企業が女性の活躍を推進するうえでの阻害要因も少なくありません。女性の活躍に「取り組んでいる」中小企業では、「家事や育児の負担を考慮する必要がある」（48.4%）、「結婚や出産で退職する女性が多い」（39.7%）、「残業・出張・転勤をさせにくい」（35.4%）など、仕事と家庭の両立の難しさに阻害要因を感じています。

では、中小企業はそういった阻害要因にどのように対応しているのでしょうか。女性の活躍に積極的に取り組んでいる中小企業6社の事例をみると、以下の3つの取り組みを実施していることがわかりました。

事例企業に共通するのは「会社は人で成り立っている」という思いと、男女関係なく人材育成に力を入れているということでしょう。

- ①女性の活躍推進は段階的に着実に
…まず女性の採用拡大と職域拡大をおこなってから女性管理職の登用を進めるなど

A社（一般貨物自動車運送）

現会長が中国訪問時に中国人女性がバスの運転手をしているのを見て「トラックを女性が運転してもおかしくない」と考えたことから、女性ドライバーの募集・採用に至った。

「作業が丁寧、取引先側で起こったトラブルにも丁寧に対処してくれる」と取引先での評判も良いことから、「女性が他の職種でも同様に活躍すれば、大きな戦力になる」と、全職種で女性の採用を決断。女性リーダーの育成にも積極的に取り組むようになった。

- ②働きやすい職場環境を整備

…育児休業など両立支援制度の整備、多能工化、仕事の効率化による業務時間短縮など

B社（自動車部品、電気照明器具製造）

職掌・多能工化表を作成し、仕事を「誰にでもわかる・できる・任せられる」ようにしている。

これにより、突然休む必要が出た場合でも他の人が仕事を代替できるとともに、職掌把握、能力の継続的レベルアップが図られている。「自分でなくてもできる業務」のピックアップと当該業務の委譲による企業体質の強化にもつながっている。

- ③能力を発揮できる仕組みづくり

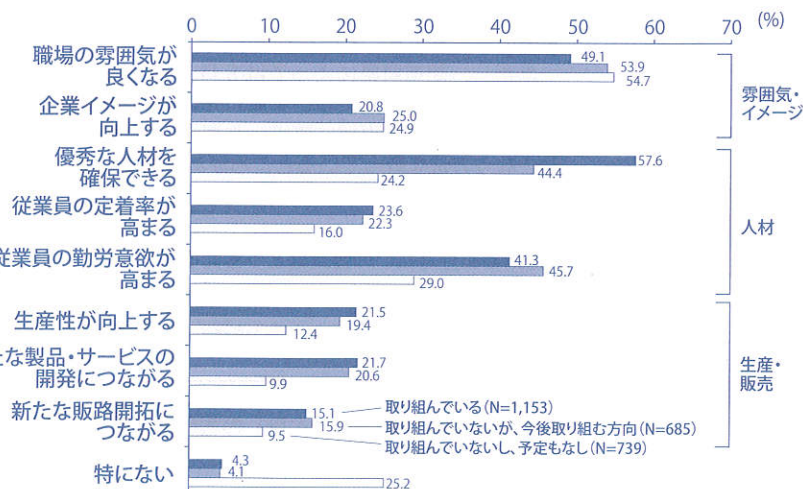
…男性優先、男性中心と感ぜることのないように、人事評価基準の明確化、生産設備や生産工程の工夫による男女の垣根の解消など

C社（和菓子・洋菓子の製造小売）

企業理念、社員としての行動指針、接客技術、作業手順を記載した「プロ販売員ハンドブック」を作成・配布し、作業のマニュアル化・標準化に役立っている。ハンドブックの習熟度合いで販売員の評価をおこなうことにより、公平性も確保している。

取り組みによって年間70～80人へのぼっていた販売員の退職が、現在は同5～6人でとどまっている。計画的な人員配置ができるようになった結果、店舗運営コストおよび採用コストを低減できている。

女性従業員の活躍を促すことの効果（取り組みの有無別、3つまでの複数回答）



平成30年度より 精神障害者の雇用を義務化する方針

厚生労働省は3月21日、障害者雇用促進法の改正案をまとめました。改正案では、平成30年度より精神障害者の雇用を義務化する方針です。

* * * * *

社会が協力して障害者を雇用するため、民間企業や自治体などには法律で一定割合以上の障害者を雇用することが義務付けられています。これを障害者法定雇用率といい、民間企業は平成25年4月より2.0%（常用労働者50人につき1人）と設定されています。

政府がこの法定雇用率を設定する際

は、表のような算定式を使います。分子である障害者の数には現在、身体障害者と知的障害者だけが含まれますが、精神障害者の雇用義務化にともない、改正後は新たに精神障害者も含めて計算されることとなります。

なお、各企業が自社の実雇用率（常

用労働者に占める障害者の割合）を計算する際は、従来より精神障害者も含めて計算できるようになっているため、実雇用率の計算上は変更ありません。

精神疾患・精神障害というと、うつ病やてんかん、発達障害なども含まれますが、この法律の対象となるのは「精神障害者保健福祉手帳」の交付を受けている人に限られる予定です。

改正案は今国会に提出される見込みです。

精神障害者の数も含まれることに

一般民間企業における雇用率設定基準

以下の算定式による割合を基準として設定。

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者及び知的障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者及び知的障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数} - \text{除外率相当労働者数}}$$

※常用労働者数とは1年以上継続して雇用される者（見込みを含む）をいい、短時間労働者は1人を0.5人としてカウント。
※重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。ただし、短時間の重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウント。
※精神障害者については、雇用義務の対象ではないが、各企業の実雇用率の算定時には障害者数に算入することができる。

高齢者の雇用確保措置にかかわる 離職証明書の様式が変わります

平成25年4月の高年法の改正に伴い、「雇用保険被保険者離職証明書」（以下「離職証明書」といいます）の離職理由欄が変わります。ただし、当面の間、改正前の様式も使用できます。

* * * * *

改正高年法では、原則として希望者全員の65歳までの雇用確保を義務付けています。ただし、経過措置により一定年齢以上の者については労使協定で定めた基準を満たす場合のみ継続雇用することも認められています。

今回の離職証明書の変更は、離職理由の記載欄のうち「2. 定年、労働契約満了等によるもの」の部分に「2. 定年によるもの」と「3. 労働契約満了等によるもの」に分け、定年による場合は継続雇用しなかった具体的な事情を確認するため選択項目が追加されまし

た（下図参照）。

4月以降は、原則として65歳まで就業できることから、65歳前の定年による離職の場合、「労働者が継続雇用を希望しない」「協定で定めた基準に該当しなかった」などでなければ、解雇と判断されることがあるので、注意が必要です。

なお、離職理由欄の改正されていな

い旧様式を使う場合、離職理由が明らかになるよう「具体的な事情記載欄」には、下のような記載をすることが適切であるとされています。

記載例

- ・ 定年退職（本人は定年後の継続雇用を希望していたが、平成25年3月31日以前に労使協定により定めた継続雇用制度の対象となる高齢者の基準に該当しなかった）
- ・ 定年退職（本人は定年後の継続雇用を希望しなかった）
- ・ 事業縮小のため契約の更新をすることができなかった

様式の変更部分

2. 定年によるもの

定年による離職（定年 60 歳）

定年後の継続雇用 { を希望していた (以下のaからcまでのいずれか1つを選択してください)
 を希望しなかった

Ⓐ 就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ。）に該当したため（解雇事由又は退職事由と同一の事由として就業規則又は労使協定に定める「継続雇用しないことができる事由」に該当して離職した場合を含む。）

Ⓑ 平成25年3月31日以前に労使協定により定めた継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準に該当しなかったため

Ⓒ その他（具体的な理由）



退職後の医療保険 「任意継続」で大丈夫？

Q 今月末に退職予定の社員から、退職後の医療保険について、「任意継続」する場合と「国民健康保険」に加入する場合はどちらがよいのか？と質問されました。詳しく教えてください。

A 退職後の医療保険は、家族が加入している健康保険の「被扶養者」になることを除くと、退職前に加入していた健康保険を継続する「任意継続被保険者」になるか、社員それぞれが住んでいる市区町村で加入する「国民健康保険」の被保険者になるか、いずれかを選択することになります。

以前は、任意継続の自己負担割合が1割だったため、国民健康保険（自己負担割合は3割）より任意継続が選択される傾向にありました。しかし、自己負担割合がどちらも3割になった現在は、選択する前に加入条件や保険料のちがいなどを十分に比較・検討することが必要です。

毎月の保険料はいくら？

任意継続では、事業主負担分の健康保険料も本人が負担することになるため、退職時の保険料を2倍した額を支払います。ただし、標準報酬月額に上限があります（協会けんぽの場合は28万円）。在職中の標準報酬月額が高かった人ほど、任意継続において保険料が安くなる可能性があります。

また、任意継続に加入する期間中、保険料は原則として変わりません（保険料率変更などの場合は変わります）。

なお、40歳から64歳までの介護保険被保険者（第2号）については、

=例= 協会けんぽ（東京都）の場合

- | | |
|--|------------------|
| ①退職時標準報酬月額：34万円 | →本人負担保険料：16,949円 |
| ②退職時標準報酬月額：59万円 | →本人負担保険料：29,411円 |
| ①②どちらも上限適用により任意継続標準報酬月額：28万円 | |
| →本人負担保険料：13,958円×2倍（全額本人負担により）＝27,916円 | |

介護保険料が加算されます。

一方、国民健康保険では、加入する世帯の人数や前年の所得などによって保険料が算出され、住んでいる市区町村によって算定方法の違いから保険料が若干異なります。

退職後、失業期間が長引いた場合、最初の1年間は任意継続の方が保険料が安くても、2年目からは前年の所得で計算されるため国民健康保険の方が保険料が安くなることがあります。

任意継続できる期間は？

任意継続被保険者になった日（退職日の翌日）から最長で2年間は任意継続することができ、2年が経過した段階で任意継続被保険者の資格を喪失します。

ただし、任意継続加入期間中は、国民健康保険に加入する、または家族の健康保険の被扶養者になるという理由で、任意継続被保険者の資格を喪失することはできないので注意が必要です。

受けられる保険給付は？

原則として、退職前と同様の給付が受けられます（健保組合の場合は国民健康保険にない付加給付が任意継続のメリットになることもあります）が、任意継続被保険者には「傷病手当金」「出産手当金」が支給されませんので、注意してください。

ただし、退職日まで継続して1年以

上の被保険者期間があり、退職日までに傷病手当金や出産手当金の受給要件を満たしていた場合は受給できます。

任意継続の条件は？

任意継続するためには、2つの条件があります。

- ①資格喪失日の前日（退職日）までに「継続して2ヵ月以上の被保険者期間」があること
- ②資格喪失日（退職日の翌日）から「20日以内」に手続きすること

任意継続の手続きをおこなう場合は、社員それぞれが住んでいる都道府県の協会けんぽ支部（健康保険組合に加入していた人はその事務所）に「健康保険任意継続被保険者資格取得申出書」を本人が提出（または郵送）しておこないます。また同時に、家族を被扶養者とする場合は併せて手続きが必要です。

保険料の納付方法は？

任意継続の保険料は、月初めに送付される納付書で毎月10日までに本人が金融機関等で納めます。

正当な理由なく納付期日までに保険料が納められないと、納付期日の翌日で任意継続被保険者の資格を喪失することになるため、十分に注意してください。保険料の納め忘れを防止するためには、保険料の前納および口座振替申請をおこなうとよいでしょう。



忙しい時期の年休の申し出を拒むことはできる？

Q 労働者が、来週、年次有給休暇（以下「年休」という）を取得したいと申し出てきました。しかし、この週は業務が忙しいため、1人抜けると困ります。年休を与えないことはできるでしょうか？

A 使用者には、「事業の正常な運営をさまたげられる場合」、年休を他の日に取得するよう時季の変更を求める権利があります。ただし、会社の規模や業種などから、本当に取得させることができないかを判断されるため、慎重な対応が求められます。

時季変更権がある

年休は、採用から6カ月間継続勤務し、全労働日の8割以上を出勤した労働者に付与されます。年休は労働者の心身の疲労を回復させることを目的としているため、その利用目的は問われず、使用者の承認も必要とされていません。労働者は、いつ年休を使用したか「時季を指定」するだけでよいのです。

ただし、労働者が指定した時季に年休を取得させることで、「事業の正常な運営をさまたげられる場合」、使用者には、他の日に使用するよう時季を変更する権利（時季変更権）があります。

使用者が時季変更権を行使するには、指定された時季の年休を拒否すればよく、代わりの時季を示す必要はありません。

年休の取得を拒めるのは

「事業の正常な運営をさまたげられる場合」とは、たとえば、業務の繁忙

な時期であること、同じ日に多数の年休の申し出が重なったことなどです。

裁判例では、「事業の正常な運営をさまたげられる場合」であるかどうかは、「労働者の所属する事業場を基準として、事業の規模、内容、その労働者の担当する作業の内容、性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易、労働慣行など諸般の事情を考慮して客観的に判断すべきである」とされています。

年休取得への配慮が大事

行使した時季変更権が有効かどうかは、使用者が、労働者の年休取得を実現させるために、配慮を尽くしたかが重要だとされています。

たとえば、「その日は忙しい」という漠然とした理由だけで年休の取得を認めないのではなく、まずは使用者が、代替要員を確保するなどの年休を取得できるようにするための努力をし、それでも「代替要員の確保が難しい業務である」「急な申し出であるので代替要員を確保できない」などの事情から、事業の正常な運営をさまたげられる場合に、時季変更権の行使が認められることとなります。

代替要員の確保の他にも、職務に必要な不可欠な研修を受けさせる場合などにも、時季変更権の行使が認められた裁判例があります。一般に、1人が研修を受けなくても、その日の業務に影響があるものではありませんが、代わりの人に受けさせればよいというものではなく、研修を受講しないことが結果として事業の正常な運営をさまたげることになることから、時季変更権の行使が認められることとなります。

申し込みはいつまでにすべきか

ところで、就業規則に「年休は前日までに申し出ること」という定めは有効でしょうか？

使用者が時季変更権を行使する時間的余裕を置き、代替要員の確保を容易にし、年休の取得をしやすくする配慮のために、このような定めも有効とする裁判例があります。

逆に、病気などのため事後に申し出があった場合はどうでしょう？ 使用者にはこれを認める義務はありません。ただし一般的には、病気などやむを得ない理由があれば事後の申し出も認めている会社が多いでしょう。

退職間際の年休は拒否できるか

退職日の直前に残った年休をまとめて請求されるケースがあります。しかし、会社としては業務の引継ぎなどをおこなってもらう必要があるため、時季変更権によって年休取得を拒否したいところです。しかし、退職直前の場合、変更先の日がないこともあります。このような場合、使用者の時季変更権は行使できないこととなります。

では、業務の引継ぎも不十分なまま退職を許さなければならないのでしょうか。年休は、使用意欲をそぐこととなるため、買い取り制度を設けることなどは禁止されています。しかし、結果的に使用できなかった年休を使用者が買い取ることは禁止されていないので、直前の使用は労働者と話し合って取得をあきらめてもらい、退職後に残った年休を買い取るなどの方法もできるでしょう。



答えやすくする工夫

部下を育て、目標達成に導くための優れたコミュニケーション技術として「コーチング」が注目されています。コーチングは「できない部下に教える」のではなく、「部下が自ら考え、行動するよう促す」ための技術です。

コーチングのスキルにはさまざまなものがありますが、特に重要だとされているのが「傾聴」「質問」「承認」の3つです。今回はこのうち「質問」について見ていきましょう。

オープン・クエスチョンとクローズド・クエスチョン

コーチングでは「〇〇はどうなる?」「どうすればいいと思う?」など自由回答を引き出す質問をオープン・クエスチョンと呼び、「〇〇は完成した?」「〇〇できる?」など Yes/No で答えさせる質問をクローズド・クエスチョンと呼びます。

クローズド・クエスチョンは答えや

すい質問であるため、事実関係や部下の意思を早く確認したいときなどに有効です。

一方、オープン・クエスチョンは、部下の気持ちやアイデアを引き出したときなどに有効です。しかし、「君はどう思う?」というように漠然とした質問ではどう答えればいいのかかわからず「はあ…」と黙り込んでしまう場合もあるでしょう。

部下が答えにくそうにしている時は、答えやすくする工夫が必要です。

「3つの選択肢」と「数値化」

たとえば、部下に選択肢を3つ考えさせる方法があります。漠然と「どうすればいいと思う?」と聞かれると答えに窮してしまう場合でも、「〇〇する方法を3つあげるとすると何がある?」と聞かれると必死で3つひねりだそうとするものです。また、1つアイデアがでると、そのアイデアにとらわれて

「これしかない」と思考停止してしまうこともあるので、「3つ」は発想の幅を広げる上でも有効でしょう。

逆に、「A、B、Cどのプランがいいと思う?」など、具体的な選択肢をこちらから提示するという方法もあります。ただし、ここでも発想の幅を広げるために「それとも他にいいプランがあるかな?」と「その他」の選択肢を用意しておくとういでしょう。

このほか、数値化する方法があります。「〇〇の進み具合は何パーセント?」「理想を100点とすると今の状態は何点くらい?」といったものです。漠然と「できていないなあ」と思っていることを数値化させてみると、「ここまではできているけど、ここから先ができていない」というのがわかってきます。つまり進むべき道が見えてくるのです。「60点」なら「マイナス40点の理由は何?」と話を具体的に進めていくことができます。

労務ひとこと

今年4月に施行された改正高年法について、厚生労働省は4月1日付け、「高年齢者雇用対策の推進について」と題した通達を出しました。

改正高年法では、65歳までの希望者全員の雇用確保措置（経過措置があります）を義務付けていますが、この通達では、雇用確保措置に違反する企業に対する指導などの方法が示されています。

具体的には、まず、3回以上の個別指導を実施しているなど一定の違反企業には「指導文書」が出されます。

厚労省より通達 高年法に違反した企業への指導方法

さらに、指導文書が出されながら具体的な取り組みをしない企業には、適法な措置を実施し報告書の提出を求める「勧告書」が出されます。

勧告書を受けたにもかかわらず報告書を提出しない場合は「特別指導」の対象となり、一定期間に適法な措置を講じない場合、企業名公表の対象にするとしています。

今回の改正は、老齢年金の支給開始年齢が引き上げられていることから、これに応じて労働者の収入確保を目的とするもので

企業には、法改正の趣旨を踏まえ、速やかな対応が望まれています。