

夢さぽーと通信

Vol. 69

2018年

“夏号”



LLC 夢サポートIT 三島労務管理事務所 〒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—

- 君たちはどう生きるか P1
- おしえてQ&Aシリーズ (27)
「年次有給休暇のあれこれ②」 P2
- 社会保障協定について ～海外出向者等の社会保障～
第17回 (再開第5回) : 中国との社会保障協定について P4
- ホントにあるの? やる気スイッチ P5
- 秘書の鑑、猛虎の鑑 (寄稿: 野口 三由樹さん) P6



君たちはどう生きるか



特定社会保険労務士

キャリアコンサルタント 三島 佐智

コペル君という人間社会での成長過程を、身近に起きる出来事を通して描いたこの本 (吉野源三郎著) は、ベストセラーとなりましたね。私も、遅ればせながら読んでみることにした一冊ですが、この中のひとつのエピソードが、私の過去の出来事と重なりました。

主人公のコペル君には、友情をはぐくんできた仲良しの友達が3人います。その中の一人 (北見君) に対する上級生リンチ事件が予測されたため、事件に遭遇したときは自分達3人も一緒になぐられよう! と固く約束をしていました。しかし、実際の事件が起きると、その恐怖心に身がすくみ、コペル君だけが傍観者となってしまったのです。卑怯者となった自分、友情を裏切ったことへの後悔の念。そして、友達の機嫌を直してもらうために「どうしたら許してもらえるんだろう。」と悩み、答えが見つからないまま寝込んでしまうのです。

そんなコペル君の指南役となっている、おじさんは…

「仲直りしてもらうことを考えるよりも、まず北見君たちに男らしくあやまることが先決だ。すまないと思う気持ちをそのまま伝えること。その結果がどうなるか、いま考えることではない。」とアドバイスし、自身の過ちを認め、勇気を出して行動することが大事であることを伝えています。

私は小学校4年生の時、同級生の友達とドッチボールの奪い合いになり、「大きなズータイして狭い!」と発した言葉で相手を深く傷つけてしまったことがありました。そのあと後悔しましたが謝ることができず、絶交状態で終わってしまい、私の心には苦い思いが残っています。

おじさんの成長ノートには、「自分の弱さを正面からみつめ、その苦しさに耐え忍ぶこと。人間である限り、過ちは誰だってある。しかし、辛く感じるということの中に人間の立派さもある。」とあり、良心というものの大切さも教えてくれています。1937年に出版された本とは思えないほど、新鮮に感じるのは、大人社会が引き起こしている最近のニュースとも重ねて見るからでしょうか。

「年次有給休暇のあれこれ②」



当社に、現在育児休業中の社員がいますが、次有給休暇の付与に関する出勤率の算定にあたっては、育児休業期間をどのように取り扱えば良いのでしょうか。

また、その社員とは別に、現在私傷病で休職している社員もいますが、休職期間についてはどうでしょうか。



年次有給休暇の付与にあたっての育児休業期間の取り扱いについては労働基準法に定められていますが、休職期間についてはそのような定めがないため、微妙な判断が必要になります

①育児休業期間の取り扱い

年次有給休暇は、算定期間における全労働日(分母)に対する出勤(分子)率が8割以上であることを条件として、使用者はこれを付与しなければならないと労働基準法 39 条に定められています。

ところで育児休業中は当然出勤していない訳ですが、育児休業期間を「欠勤」と取り扱った場合、育児休業がその性質上長期にわたることもあり、育児休業取得者に年次有給休暇が付与されないという不利益が発生してしまいます。このため、出勤率の算定にあたっての育児休業期間の取り扱いについては、同法同条において「これを出勤したものとみなす」と定められており、例えば育児休業により算定期間中に1日も出勤していないとしても出勤率は10割ということになるので、付与基準日が来れば、通常通り当年の年次有給休暇が付与されるということになります。

《補足①：全労働日とは》

暦日(カレンダー)から、「就業規則その他によって定められた所定休日を除いた日」のことです。ただし、次の①～③は例外的に全労働日から除外されます。

- ①不可抗力による休業日
- ②使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日
- ③正当な同盟罷業その他正当な争議行為により労務の提供が全くなされなかった日

(平成 25 年 07 月 10 日基発第 710003 号)

《補足②：出勤率の算定にあたって「出勤したもの」として取り扱われる対象》

- ①育児休業期間、②産前産後休業期間、③介護休業期間、④業務上災害による休業期間、⑤年次有給休暇の消化日、⑥労働者の責に帰すべき事由によるとはいえない不就業日(正当な同盟罷業その他正当な争議行為により労務の提供が全くなされなかった日は除く)(労働基準法 39 条、昭和 63 年 1 月 1 日基発第 1 号及び平成 25 年 07 月 10 日基発第 710003 号)
- ※⑥は例えば不当解雇により就労できなかった期間がこれに該当します。

②休職期間の取り扱い

休職期間中の取り扱いについては法令の定めは無いため、出勤率の算定の取り扱いは一概には断定できませんが、この点について考え方の参考となる通達をご紹介します。

《通達：昭和 24 年 12 月 28 日基発 1456 号》

休職発令により従来配属されていた所属を離れ、以後は単に会社に籍があるにとどまり、会社に対して全く労働の義務が免除されることとなる場合において、休職発令された者が年休を請求したときは、労働義務がない日について年休を請求する余地がないことから、これらの休職者は、年休請求権の行使ができない。

この通達では、「休職＝労働義務が免除されている、つまりは労働義務そのものが存在しない状態」と示されており、いわゆる会社の所定休日に類似するものと解釈できます。(もちろん絶対的なものではありません)このように解釈するとすれば、休職期間は全労働日に含まれないということになります。

なお、企業によっては、休職を命じる際の基準として「私傷病により引き続き 30 日欠勤したとき」という定めを置いている場合があります。このような場合の休職期間前の欠勤日は、全労働日に含まれかつ出勤していない

いものとして取り扱うこととなりますので、ご注意ください。

《補足③：全労働日がゼロとなる場合の年次有給休暇の付与について》

休職期間は、その性質上長期にわたることが多く、場合によっては休職期間が出勤率の算定期間の全期間に及んでおり、全労働日がゼロとなることもあります。

そのような場合の年次有給休暇の付与については、以前は通達において「労働日が零となる場合は、前年に労働日のあることを前提とする法第39条の解釈上、8割以上出勤するという法定要件を充たさないから、年次有給休暇の請求権は発生しない」と示しており、その取り扱いが明確でしたが、最高裁の判例を受けて、上記の補足①②でも挙げた平成25年07月10日基発第710003号により通達の変更が行われ、この部分が削除されています。

以降、全労働日がゼロとなる場合の年次有給休暇の付与の取り扱いについては何ら明示されていませんが、上記の通達変更のきっかけとなった最高裁の判例は、不当解雇により就労できなかった期間（補足②の⑥が該当するケース）について、そのような期間は出勤したものとして全労働日に算入すべきであるとした判例であり、全労働日がゼロになる場合の年次有給休暇の付与について、直接に判断したものではありません。

このことから、個別具体的な判断になるとは思いますが、そのようなケース（休職により算定期間の全労働日がゼロになる）の場合、出勤率はゼロになるので当年の年次有給休暇の付与の必要ないと考えて問題ないかと思えます。



当社では、年次有給休暇の付与について、法定通り各社員の入社日を基準として6ヶ月経過後に付与し、その後は1年毎に付与していますが、各社員の入社日がそれぞれ異なるため、その管理が煩雑です。ところで、この前別の会社の方から、「うちでは毎年4月1日に全社員に一斉に有休を付与しているので、管理は難しくない。」という話を聞きました。
そのような制度が可能であれば、当社でも検討したいと考えていますので、教えてください。



法定の制度（最低限）を上回る形で制度化するのであれば、そのような制度を採用することも可能です

このような制度は「年次有給休暇の斉一的取扱い（平成6年1月4日基発第一号）」と呼ばれるもので、具体的にどのような制度にするかは各企業次第ですが、法定（最低限）の制度を上回る形で制度化するのであれば、そうした制度を採用することも可能です。そこで、年次有給休暇の付与に関する法定（最低限）の制度、斉一的取扱いを採用する場合の違法な例及び適法な例をご紹介しますので、下記をご覧ください。

①法定（最低限）

付与基準日	入社日を基準として下記の継続勤務期間を経過した日						
	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月～
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

②違法な例

付与基準日	4月1日	左記の基準日より1年経過ごと					
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

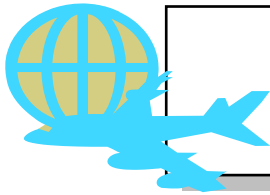
※この例が違法な理由は、例えば6月1日入社の場合、1回目の付与が入社から10ヶ月後になってしまうため、1回目の付与が6ヶ月後となる①法定（最低限）を下回ってしまうからです。

③適法な例

付与基準日	入社日より6ヶ月経過した日	翌4月1日	左記の基準日より1年経過ごと				
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

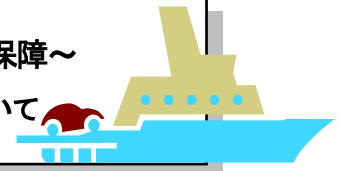
※この例であれば、何時の入社日であっても①法定（最低限）を下回ることがなく、適法な制度となります。

適法な例は他にもあり、その他、注意点等ありますが紙幅の関係でここでは省略します。実際に年次有給休暇の斉一的取扱いを導入する場合、適法な範囲内で各社の実情にあった制度を作る必要がありますので、その際は弊所までご相談ください。



社会保障協定について ～海外出向者等の社会保障～

第17回（再開第5回）：中国との社会保障協定について



2017年10月1日現在、中国には124,162人（外務省「海外在留邦人数調査統計」）の在留邦人がおり、これはもともと在留邦人が多い米国（426,206人）に次ぐ人数です。また、貿易関係を見ても、我が国の2017年における対中輸出入総額は33兆3,490億円（財務省「貿易統計」）と、米国（23兆2,037億円）を上回るもともと貿易関係の規模が大きい相手国となっています。当然、日系企業の中国への進出も活発で、中国国内における日系企業の拠点数は32,349（外務省「海外在留邦人数調査統計」）と非常に多く、こうしたことから社会保障協定締結のニーズが多くありましたが、この度（平成30年5月9日）両国政府の間で日中社会保障協定の署名が行われました。

まだ、政府（行政府）間で合意を交わした段階であり、実際に発行するためには国会（立法府）の承認を得る必要がありますが、発行されれば社会保障制度の二重加入の問題が緩和されることとなります。

今回はこの日中社会保障協定について、その概要をお伝えします。

◇二重加入の防止の仕組み

日中社会保障協定における二重加入の防止の仕組みについては、第15回（再開第3回）でお伝えした（「派遣期間の見込み」を基準とする）原則的な取り扱いの通りとは若干異なり、オーストラリア、スロバキアと同様の特別な取り扱いとなります。具体的には下記の通りです。

派遣期間	加入する制度
最初の5年間	自国の制度に加入
5年以降	原則は相手国の制度に加入 ※ただし、申請し両国政府が認めれば、自国の制度に継続して加入できます。なお、継続できる期間の上限や具体的な要件については、協定には定めがないため現段階では不明です。

※なお、日中社会保障協定において対象としている制度はいわゆる年金制度のみであり、医療保険制度等は対象としていないため、対象となっていない制度については、今後も二重加入を強いられることとなります。

◇中国の年金（都市従業員基本養老保険）受給について

日中社会保障協定には年金制度の通算規定はないため、日本と中国の年金制度の加入期間を通算することは出来ません。中国の年金を受給する場合は、中国の年金制度の受給要件（必要加入期間）を単独で満たす必要があります。（イギリス、韓国、イタリアと同様）

《中国の年金の必要加入期間と支給開始年齢》

必要加入期間	支給開始年齢（定年退職年齢）
15年	男性：60歳、 管理職女性：55歳、 一般女性：50歳

ところで、中国の年金制度（都市従業員基本養老保険）は、企業が賃金に対する20%、従業員が賃金に対する8%を負担することになっており、企業負担分については一括して基金の統一運営口座に振り込まれますが、個人負担分については各個人ごとの個人口座に積み立てられることになっています。

そして、海外派遣者が例えば加入期間15年に満たず派遣期間が終了し中国を出国する場合、社会保険関係の終止の申請をすることで、個人口座に積み立てられている保険料の積立残高の還付を受けることができます（会社負担分については還付を受けることはできません）。なお、この申請は任意であり、申請をしない場合は個人口座の積立残高を留保することが可能となっており、再度中国に派遣されて就労する場合に前回派遣時の加入期間と通算することが出来ます。

（紙幅の関係で詳細は省略しますので、詳しくは中国の担当機関にご確認ください）。



ホントにあるの？

や る 気 ス イ ッ チ



テレビのCMでやっている「やる気スイッチ」。塾のCMだったと思いますが、「見つけてあげるよ～君だけのやる気スイッチ～♪」

あのCMのように「指1本でやる気がONされるといいな～」と思います。



やる気と言えば…「最近の若者はやる気が無いね」なんてセリフを毎年、新入社員を迎えた後によく聞かれます。

実際のところは やる気が無いワケではなく、やる気を見せることが控えめなのかな？と思ったり、または やる気を引き出す人が周囲に不足しているのかな？とも感じます。

●最近の若者は…で検索

ちょっとネットで検索しただけなのに、すぐ次のようなフレーズにゆき着きました。

- ・ 理屈は立派だが、失敗を恐れて行動しない
- ・ 叱られることやプレッシャーへの耐性が低い
- ・ 「出世（昇進）」「ボーナス」「目標達成時の金銭的インセンティブ」に関心がない

こういった情報が共有されて、若者⇒「やる気が無い」とされている？

●では、どうすればやる気ができるの？

お察しのとおり、やる気スイッチは脳の中にあるそうです。

実際に脳内でどのような過程を経て…という科学的な話はここでは触れませんが、ポイントは次のとおりです。

- ・ 具体的にイメージする
- ・ 努力を褒められるとやる気の回路が育つ

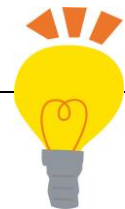


【脳の中では…】

自分が本当に叶えたい、手に入れたいことを あたかも目の前で起きているかのようにイメージすることで、自らのモチベーションを高め、必要な行動を無意識に選択していく機能がある。

努力を褒められて育った人は、たとえ失敗しても「次はもっと頑張ろう」「方法を変えてみよう」と考え、やる気の回路が育つ。

ということです。



では私が、私よりも若い人にやる気をもってもらえるように工夫できることは…と考えた時に

- ・ 目的を鮮明にし、イメージしやすくする
- ・ 小さな目標を達成し続けたその先に見えてくるものを伝える(信頼・地位・報酬・充実感など)
- ・ 経過も見守りながら、良かった点を見つけて褒める

などがができるのかな？と思いましたので、子育てにも生かしつつ実践してゆきたいです。 (湯口)

秘書の鑑、猛虎の鑑



読者のコーナー



野口 三由樹 さん

.....

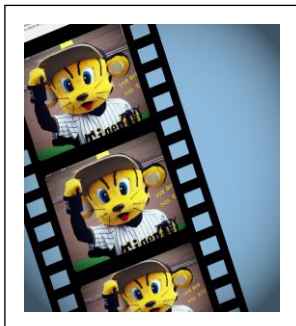
プロ野球ゲームのシーズンになってきました。このシーズンになるとタイガースファンの私にとってちょっと血が騒ぎます。ただ、私も昔からタイガースファンだったわけではなく、ある知人に会ってからのなんですが…。

私がまだ20代の頃、証券会社の営業で走りまわって居た時に、ある大会社に飛び込み営業をしていました。その会社の社長にはなかなか会ってもらえなかったのですが、何度か通ううちに社長室に通してもらい、そこから数か月後に取引をしていただくようになりました。

ここまで書くとその社長がタイガースファンだったのかと思うかもしれませんが、実はその会社の社長秘書の女性と仲良くなったのがきっかけでした。私よりは一つ上のお姉さんでしたが、「秘書の鑑」のような人。よくその当時のドラマなんかで出てくるような、スタイルが良くて、ワンレン、ボディコンと派手めなスタイルではありましたが、品格を絵に描いたような人でした。しゃべり方も私のような関西弁丸出しではなく、標準語で、スマートで。その当時の女子なら誰でもあこがれるような人でした。



その会社が取引先になってから、その人ともお会いすることが多くなり、一緒にスポーツクラブに行ったりしてたんですが、ある時に、「野球のナイター好きですか？」と言われて、私自身、江夏の時代は阪神が好きだった事もあって、「好きです！」と二つ返事で答え、二人で阪神戦のナイターに行くことになりました。試合の当日、私達は阪神甲子園駅で待ち合わせたんですが、時間ぎりぎりに私が阪神駅に到着してしまい、彼女を探したのですが彼女が居ない。先に行ったのかな…とキョロキョロ探していると、阪神の縦縞のユニフォームに首にメガホンと、タイガースの野球帽を被って、そこに居たほかのタイガースファンの集団に混ざって居たんです。私は目が点になりました。ワンレンボディコンの素敵なお姉さんが…ええー！！。「こっちこっち！！」と呼ばれて…スーツ姿の私はちょっと気おくれしてしまいましたが、そのまま甲子園球場へ。まあ、後は、阪神ファンですから…ご想像のとおり、声をからして応援しまくる、ヤジを飛ばす「ええでえ！！」とか「打たんか！おらあ！」と…まあすごいです、そのお姉さん(笑)。勝ち試合のその日は駅まで六甲おろしの大合唱。私も結局歌ってましたが…



次の日、会社では、虎キチだということはほんの少しも醸し出すことなく…美しい秘書そのもの…その乖離に驚かされたんです。彼女、今ごろどうしてらっしゃるのかわかりません。多分、今も美しく、燃える猛虎ファンなんでしょうね。きっと…。

応援に行くときは阪神駅についたら、金本のユニフォームに着がえて応援しています。きっと充分私、彼女に影響されたようです(笑)
今年こそ…勝つといいんですけどね…。

.....

【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！！