

トピックス

1. 働き方改革について
2. 如月～水仙、冬萌えの季節～



福留経営労務管理事務所
姫路龍馬会
社会保険労務士・行政書士
福留章

龍馬通信

No. 14

2019年2月号

如月 ～「水仙」そして「冬萌え」の季節～

二月の和名は「如月」。言葉の響き、漢字ともに美しいこの言葉。旧暦二月（現在の三月半ば頃）の雅語。別名ではその音から「衣更着」すなわち寒さが厳しく重ね衣をするという意味。新暦二月は一年中で最も寒い時期ですから、こちらの方が当てはまるかもしれません。

冬の花と言えば「水仙」。早春長い茎の先に白や黄色の六弁の花を開く。葉は細長い。山野に群生するものもあるが香りが強く春を待ち望む人の心をふっと和ませる。優しさに溢れた花。

「冬萌え」の季節でもある。枯れ木のように見える幹や枝にもよく見るともう新芽が用意されているのに気がきます。落葉樹でも葉を落としたあと、ちゃんと次の準備をされていて冬を越します。寒さが厳しければ厳しい程、美しく開花すると言われます。私たちの暮らしの中でもそれに似たようなことがあると思いませんか。固く固く身を縮めて冬の寒さにじっと耐えている小さな芽。その健気さを愛おしく思うのは私だけでしょうか。



随筆 『龍馬と私』～ お登勢 女傑で在り続けた生涯 ～

伏見の船宿、寺田屋女将。17歳の時、寺田屋（寺田屋は薩摩藩の定宿）に嫁ぎ病弱だった夫伊助に代わって寺田屋を差配した。龍馬が襲撃された年の4年前に寺田屋騒動があり、多くの志士が上意討ちされた時、薩摩藩士達への扱いに憤慨したお登勢が殉難者を手厚く供養したことで薩摩藩邸の留守居役に信頼され、後にその依頼で龍馬（27歳）の逗留を引き受けた。（お登勢33歳）。

元治元年（1864年）伊助が亡くなり、その年おりようと祝言をあげた龍馬はおりようを寺田屋に預け、国事に奔走する。龍馬襲撃の際、お登勢も伏見奉行所に捕られるが許され、その後も龍馬の依頼でおりようの母や妹の世話（生活費の援助など）を続け、龍馬の信頼に応えた。明治10年（1877年）西南戦争が起こり、西郷隆盛が鹿児島島の城山で敗死の報に接し、夜空に輝く西郷星を見つめながら呟いたという。「これで御一新も終わりやなあ。ええお人はみなはん、死に急がはる。」実に見事な一生涯だと思ふ。（享年48歳）終始一貫して勤皇の志士達を支援し続けたまさに「女傑」として生涯を貫いた。多くの志士達の面倒を見続け、時には体を張ってその逃亡を援けたりもした。経済的な援助もあり、明治維新を陰で支えたと言っても過言ではない。このような人々にも私たちは目を向ける必要がある。



働き方改革について ～年5日の年次有給休暇の確実な取得について～

年次有給休暇の一人あたりの平均取得率は5.1%と5割程度の水準で推移している。(2018年厚労省調査)大企業や公務員、組合のある会社などが高水準であるので中小零細企業では5割どころか2～3割にも満たない状況ではないかと推察される。働き方改革が今年4月から順次施行されていくが、事業主の最も高い関心は5日分の時季指定義務(付与義務)化にある。いわゆる正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得しておらず、取得していない労働者については長時間労働者比率が高い実態(2015年労働世帯審議会建議)を解消するのが最大の目的とされている。つまり付与日数を増やすことではなく、まずは職場から年次有給休暇取得ゼロ者をなくすことを主目的と捉え、就業規則などに有給休暇取得の促進と有給休暇を取らない者に対する事業主の話し合いによる取得を勧奨することができる旨の規定を設けるべきだと思う。



年次有給休暇取得に係る改正内容は法第39条第1項から第3項までの規定により使用者が与えなければならない年休の日数が10労働日以上である労働者に係る年次有給休暇の日数のうち、5日については基準日から1年以内の期間に労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない(つまり事業主の時季指定義務)。こう書くと大変なことのようにだが、あらかじめ労使協定を交わして年次有給休暇の計画的付与で5日の時季指定している場合や、それぞれの労働者が自発的に5日以上年次有給休暇を取得している場合は事業主の義務は解除となります。

例えば4月1日一斉付与している事業所であれば、6ヵ月後の10月1日現在の各労働者の有給休暇取得状況を確認して、5日以下の年休取得者に対してその不足分を話し合いにより有給休暇をとる時季を定めて取得してもらえばそれでOKなのである。

今回の改正でより重要な事は、時季・日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした書類「年次有給休暇管理簿」の作成と3年間保存という規定である。管理簿は労働者名簿又は賃金台帳と合せて調整することができます。また必要な時にいつでも出力できる仕組みとした上でシステム上で管理することは差し支えない。年次有給休暇は働く人の心身のリフレッシュを図ることを目的として制度化されており、心と体の健康を維持するための不可欠な休暇と位置付けられている。

私見ではあるが有給休暇の付与日数は必要以上の日数になっており、中小零細事業主のコストの負担、事業実態をほぼ無視したこの有給休暇制度の在り方の再検討を提案するものであり、中小事業主の負担をこれ以上重くすることには基本的に反対する。365日稼働しなければならない業種もあり、特別休暇制度や産休育休制度など実際に働く日数は業種業態によっては既に大きな格差を生じている。

働き方改革と言っても事業主側にも配慮すべきであり、ゆとり教育が失敗に終わった経緯をみても労働者側のみ立脚した制度改革はかえって現場の混乱をまねく。また経済的にマイナスになる事もあり得ることを行政としても認識する必要があると思う。

詳細についてのご相談は当事務所までお申し出ください。

36協定・変形労働時間制の届出について

当事務所では年度ごとに提出している36協定等を今年から2月を準備期間として3月初旬の届出とすることにより、年度末の手続きがスムーズにできるように「36協定等の早期届出」を実施致します。すでに該当する日数等の確認作業に入っておりますが、ご協力の程お願い致します。

なお、働き方改革の重要ポイントである「時間外労働の上限規制」については、大企業は平成31年4月から導入されますが、中小企業は1年猶予があり、平成32年4月からとなります。働き方改革のセミナーも承っておりますので、是非お申し出ください。

