

『特別休暇』と『年次有給休暇』の 使い分けはどうすればいい？



Q 当社で福利厚生の一環として、誕生日を迎える社員向けに『バースデー休暇』を、長期にわたって勤めてくれた社員向けに『リフレッシュ休暇』を与えるなど、いろいろな特別休暇を導入したいと考えています。何か必要な手続きはあるのでしょうか？
また、これら特別休暇と一般的な年次有給休暇とは、どのように違うのでしょうか？



A 特別休暇は、労働基準法などの法令に基づくものではないため、必要な手続きはありません。また、年次有給休暇と特別休暇は法的な効力や運用方法が大きく異なります。

特別休暇とは？

特別休暇とは、冠婚葬祭や災害など、特別な理由が発生した場合に取得できるよう、各会社が独自に定める休暇です。労働基準法などの法令に基づくものではありませんので、就業規則によって、さまざまな種類の特別休暇を設けることができます。有給にするか無給にするかも会社の自由です。

特別休暇を制度として設ける際は、就業規則に必ずその旨を記載しましょう。そのため、まずは就業規則の整備から着手する必要があります。

年次有給休暇と特別休暇の違い

年次有給休暇と特別休暇には、例えば以下のような違いがあります。

<自由にいつでも取得できるか？>

- 年次有給休暇
従業員の希望する時季に与えなければなりません(労使協定での計画休暇日数を除く)。
- 特別休暇
請求の時季・請求の手続など、就業規則に定めることで取得に制限を設けても可。

<取得について会社の承認が必要か？>

- 年次有給休暇
従業員が希望日を特定して会社に通告すれば取得できます。法律上は会社側の承認を必要としません(一般的には会社側の承認が望ましいとされています)。ただし、会社側には時季変更権といって、年休取得により事業の正常な運営が妨げられるときには、取得を拒否できる権利があります。
- 特別休暇
就業規則によって承認の有無が設定できます。「会社側の承認によって初めて休暇が成立する」と設定することも有効です。

年次有給休暇は付与後2年経ったら失効してしまうなど、有効期間が定められています。しかし、特別休暇については労働基準法第115条の時効が適用されません。就業規則に定めることで、会社の事情に合わせて、有効期限を自由に設定できます。





社長が
知っておきたい
法務講座

ECサイトを始める時に 知っておきたい法律事項

経済産業省によると、2017年の日本国内のBtoC-EC（消費者向け電子商取引）市場規模は、約16.5兆円（前年約15.1兆円）に拡大。商取引の電子化が進展していることが明らかになりました。このような状況下で、もしあなたが化粧品や健康食品の販売会社を立ち上げた場合、必要となってくるのは『ECサイト（自社商品を独自で販売するサイト）』ではないでしょうか？ 今回は、ECサイトを始めるにあたって知っておきたい法律事項をご紹介します。

利用規約

対面で商品売る場合、契約書を事前に用意しておけばトラブルに対する心配を軽減できるでしょう。ECサイトで商品売る場合も同様ですが、インターネットから商品を購入してくれる人に契約書の押印を求めることはできません。

そこで必要となってくるのが“利用規約”です。

利用規約がなくてもECサイトで商品売ることは事実上できますが、その場合、取り決めもなく商品の売買をしているということになります。この状態だと、いつトラブルが発生してもおかしくありません。あらかじめ利用規約を定めておくことで、トラブルを防止することができます。

プライバシーポリシー

ECサイトを運営していると、商品購入者の名前や住所、電話番号といった個人情報を取り扱うことになります。プライバシーポリシーは、この個人情報の利用目的などについて定めたものです。

平成29年5月30日に施行された改

正個人情報保護法では、個人情報を取り扱うあらゆる事業者が個人情報の利用目的を特定することが義務づけられています。個人情報の管理をしっかりとしておくことは、企業への安心感にもつながります。

特定商取引法に基づく表示

特定商取引法という法律により、ECサイトは会社名や所在地をはじめとした一定の事項を表示しておかなければいけません。

ECサイトの運営側にとって、この規約の中で最も大切なのが“返品特約”になります。

返品特約では、「商品購入者からの返品を認めるのか」を決められます。返品特約を定めておかなかった場合、自社に落ち度がなかったとしても返品が認められることがあります。

今や、スマートフォンの普及によりECサイトの利用率はますます高まっており、企業にとっても欠かせない存在になりつつあります。

利用者にとって安心できるECサイトを運営していくためには、上記の規約等をしっかりと定めておくことが重要です。





生産性の向上につながる 従業員の『多能工化』とは？

深刻な人材不足を背景に、一人の従業員が複数の業務や工程を受け持つ、いわゆる“多能工化”が求められています。これまでのような、一つの業務を専門的に行う単能工を減らし、多くの社員を多能工にすることで、少ない人員でも生産性を上げることができ、また社員側の負担を減らすことも可能になります。今回は、企業と従業員、双方にメリットのある多能工化についてご紹介します。

さまざまな業種で 推し進められる多能工化

中小企業庁が2018年4月に発表した『2018年版「中小企業白書」』では、幅広い業種で多能工化・兼任化の取り組みが進展し、生産性向上にも寄与していることが明らかになりました。これまでは主に製造業の現場で、一人で複数の工程を管理したり、多岐にわたる商品を担当したりする多能工化が推し進められてきましたが、近年では人手不足もあり、小売業やサービス業など、さまざまな業種に多能工化が波及しています。

多能工化のメリットとは？

自分の担当する業務について詳しい知識を持っており、他の工程や業務を把握できていない単能工に対して、多能工は、全体の流れを把握し、人手が足りない業務に加わるなど、柔軟に対応できるという特徴があります。そして、この多能工を育てるための教育や訓練のことを『多能工化』と言います。

多能工化は、従業員一人に対する業務が偏ることを防ぎ、「従業員の負担の軽減」に繋がります。さらに、繁忙期や繁忙部署に多能工を送り込むことで、「業務処理能力向上」を図ることも可能です。

その他にも、多能工が増えることで、従業員の退社や欠勤などのイレギュラーなケースへの対応ができたり、多能工が新たな業務を担当することで、これまで単能工には見えていなかった問題点が見えてきたりすることもあります。

多能工化導入にあたっての注意点

このように、多くのメリットがある多能工化ですが、導入には教育の仕組み作りや、従業員への周知など、さまざまな準備が必要です。また、多能工へ適切な指示が出せる管理者の配置や多能工を評価するためのシステムも考えなくてはなりません。

手間のかかる多能工化ですが、多くの企業がその手間を上回るメリットを見出しているようです。生産性アップのためにも多能工化の導入を考えてみてはいかがでしょうか。



Q&A

ストレスチェックを受けた社員が 医師の面接指導を受けやすくするには？



『労働安全衛生法』のもとストレスチェックを行った際、医師の面接指導が必要だと判断された社員がいました。しかし、その社員から面接の指導の申出がありません。会社でできる対策は何かありますでしょうか？



面接指導が必要な社員が安心して医師の面接指導を受けられるように、再度、目的などを明確に提示しましょう。また、面接指導への抵抗感を緩和するためにも、高ストレス者のみならず、すべての労働者が気軽に利用できるような相談窓口を設けるなどの対応も行うと良いでしょう。

はないかという不安があったり、面接を行って医師からどのような指導を受けられるのか不明なことが挙げられました。

では、そういった不安や不明点を解消していくためには、どのような対策を行っていくべきでしょうか？

面接指導の申出を増やす対策

まずは、改めて個人情報の取り扱いには十分に気をつけることや、面接指導の申出があったからといって会社内で不利益な扱いをすることは禁止されていることを、明確に社員に提示することが大切です。

また、高ストレス社員に対してストレスへの気づきとセルフケアの方法を指導し、会社側が必要に応じて就業上の配慮を行うこと、そしてあくまでも『自身の心の健康づくり』が、医師の面接指導の目的であることも伝えてあげましょう。社内で保健師や産業カウンセラーなどを配置し、医師よりも気軽に相談できる窓口を設けるといった環境整備も効果的です。もちろん、社外の相談窓口も心理的抵抗感を下げるには有効です。

以上のようなことを積み重ねていくことにより、医師の面接指導を受けやすい環境が生まれ、社員の心の健康に対する意識を高めていくことにつながるでしょう。

ストレスチェックとは？

ストレスチェックとは、2015年12月より年1回、労働者が50人以上いる事業所のすべての労働者に対して実施することが義務付けられた検査です。ストレスに関する質問票に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自身のストレスがどのような状態にあるのかを調べます。

目的としては、労働者が自分のストレスの状態を知ることによって、高ストレスの場合は医師の助言をもらったり、会社側に業務軽減などの措置を実施してもらったりと、鬱などの精神的な不調を未然に防止していくことです。

医師の面接指導を受けたのは わずか0.6% その理由とは？

平成29年7月の厚生労働省の調査では、ストレスチェックを受けた労働者のうち医師の面接指導を受けたのは、全国集計で0.6%だったことが明らかになっています。受検者の10%ほどが高ストレス者に該当するよう、基準となるカットオフ値が設定された同検査からすると、予想以上に少ない結果だと言えるでしょう。

その理由としては、面接指導の申出をすることによって、事業者への結果提供に同意したともみなされるため、自身が不利益な扱いを受けるので

