

2014年
10月号

発行日 平成26年10月15日(第77号)
(月1回/毎月15日発行)
発行元 オフィスタ広報・宣伝部
東京都新宿区西新宿5-8-1第一ともえビル

特集:『休暇を取りたがらない社員を休ませるには』
/オフィスタ人事管理部

オフィスタNEWS 第77号発刊にあたって

もうすぐハロウィンですね! こういう機会ですから職場で上司の方は部下にお菓子を配ってみてはいかがですか?ハロウィンとクリスマスが過ぎれば年末年始がやってきます。行きつけの飲食店には忘年会・新年会のご予約承りますのポスター、通勤経路の旅行代理店には年末年始おすすめ旅先の案内。文房具店の2015年手帳特設コーナーを覗いてみると、ベーシックなものから、多機能で素材や質感に細部までこだわったもの、また、スマートフォンのアプリで手帳との同期ができる機能が更に進化していたり、多様で豊富な商品に驚かされます。手帳選びは、見た目の好みもさることながら、来年の目標なんかも考えて生活にフィットするものはどれだろうと思いを巡らすのも楽しい時間にもなりますね。ところで年末年始や来年のカレンダーを眺めてみると、来年はどうやって過ごそうかなと想い膨らみます。とはいうものの、仕事の山積や、職場の雰囲気や休暇を取りづらいつ感じている方も少なくないと思います。オフィスタ・メルマガジン今月号は休暇について特集いたしました。

“はたらく女性という気持ちを大切に”そして
”家庭もお仕事も大切に”

オフィスタは仕事と家庭の両立を目指してはたらく女性/ママさんを応援します。

今回のオフィスタNEWSもお気軽に読んでくださればと思います。



- オフィスタのホームページをご覧になったことがありますでしょうか?オフィスタではWEB上でも色々なお仕事、メルマガバックナンバー、Q&Aなど有益なコンテンツを揃えております。

アドレスは下記↓

<http://www.offista.com>



お問合せ先 : Mail. info@offista.com
TEL.0120-178-172 (フリーダイヤル)
FAX.03-3379-5596



@offista

@offista_twt

編集 オフィスタ広報・宣伝部 メルマガ担当係
発行 日本プランニング株式会社 <http://www.offista.com>
はたらく女性を応援します/育児とお仕事 人材派遣のオフィスタ
※オフィスタNEWSバックナンバーもホームページから閲覧できます。

(C)2014 OFFISTA

特集：『休暇を取りたがらない社員を休ませるには』 / オフィスタ人事管理部

どの会社にも休暇を取りたがらない社員が一人はいるものですね。休暇を取らなければ疲労が溜まったり、溜まった疲労により生産性の低下など会社にとっても悪影響が生じてしまうことがあります。有給休暇も残っているのに、与えられた夏季休暇や年末年始の休業もあるのになぜ休みたがらないのでしょうか？今回は休暇を取りたがらない社員について考えてみようと思いますので人事担当をはじめ管理職に就かれている方にもお読みいただければ幸いです。

ある調査サイトがサラリーマン・OL を対象に実施した調査では、過去 1 年間、有給休暇を全く消化していない被雇用者の割合が全体の 15% に上ったことが分かりました。自分が休むことにより他の社員に迷惑がかかることを懸念して休みにくかったりするケースが多いようですが、自分が休まないことにより逆に同僚に対して休むことは悪いことだと感じさせてしまうことも多いようです。休まない社員からは、「**休まないことで頑張っているのだという精神的な優越感を受けていると感じる**」といった声が多く、中には会社に休暇制度はあるが、より休まないで頑張ろうという意欲がわいてくる人もいるそうです。経営者の最も有効な解決方法は休暇取得の義務化で、最近では休暇を取得する従業員に対して手当を支給する会社まで増えてきているとのこと。休まない社員の多くはキャリア意向が強く、人一倍仕事をし、誰よりも会社に忠実で、上司から常に必要な人材だと思われたいという理由もあります。男性の方が職場での地位が上がると信じて休暇を拒否する傾向が強いようです。皆さんの周りにも休暇を取りたがらない社員さんはいませんか。



そもそも社員が休みを取得しないことがそんなに重大なことなのか？と首をかしげる方もいるかもしれませんが、休まない社員が増えることで増加する問題とは、

社員の**オーバーワーク（過重労働）**が挙げられます。心も身体も人よりも多く稼働すれば当然それだけ摩耗・消耗度も早まります。サラリーマン・OL の交通事故をみてもボーッとされていて事故に遭ってしまったとか、仕事が忙しくて休みが取れない時期に駅のホームからフラッと落ちてしまったなど、何かと疲労困憊の時に人は事故を起こすもの。貴重な人材を失ってしまったっては会社にとっては損失であると同時に、遺族（またはその弁護士）が会社に対して主張するのは「**休暇がなかった、与えていなかった**」という形での**訴訟・賠償トラブル**に発展するということです。多くの企業は「休暇は与えていたのに取得しなかったのは労働者の方だ！」と反論するのですが、それで遺族が納得するわけもなく、またいくら休まなかったのは労働者だったとしても現に休ませていなかったという事実は裁判においては会社側には不利になります。仮に和解が成立したとしても数千万～億単位の賠償金ともなれば会社にとっても大打撃でしょう。こういう労働争議が増加しているからこそ、重大な問題として企業・経営者も今問題視し取り上げられている事項なのです。不景気やリストラの煽りを受けて労働者も職を失いたくない、必要な人材として認められたいという潜在的な焦りが生んだ背景もありますので、国の発展のために働いた昭和の高度成長期時代の“休まない社員”とは少しニュアンスが異なるようです。

では、このような休まない人たちは会社ではどのように評価されているのでしょうか。

有給休暇を残す人は年収が高めという調査結果も出ています。また経営者の約 13% が有給休暇を完全消化する従業員の昇進に意欲的ではないことが分かりました。ある雑誌の調査によると、有給を残した従業員の翌年の収入は、完全消化した従業員の収入を 2.8% 上回ったというデータも。仕事量が多い人は、休み明けの書類の山積みを恐れることも有給休暇を完全に消化できない大きな理由となっています。一方、そもそも休暇など必要ないと考える人もいて、特に営業職の人にとっては、販売ノルマや目標のため休暇取得によって働く時間が限られてしまうことも障害になってしまうようです。あるテクノロジー会社での販売マネージャーは、ここ数年間 1 日か 2 日以上以上の休みをまとめて取ったことがないそうでこう話します。「出世したかった。私は目標を完全に上回ったと感じるまで休まない性格だった。働き続けることで自尊心を高めていた」。はたらくモチベーションは人それぞれですが、休まず働き続けることを勲章のように思

っている人も世の中にたくさんいそうですね。
 こうしてみると休まない社員の問題は重要課題と思っ
 ているけれど、実は経営者としては“休まない社員”を評
 価する傾向にあるという矛盾が出ているようです。また、
 労働者自身も“休み”を必要がないと考えているのに無理
 やり休ませられるのは不満であるというのであればこれ
 もまた“会社側の余計なお世話”となってしまいます。
 もうこうなると労働基準法が必要かどうかの意味さえも
 わからなくなってきました。



休暇を取らない別の理由としては、チームの同僚を優先
 させるという動機があります。膨大な仕事をこなすに
 は、一度に休める人数は限られています。ある若くて独身
 の人は家庭を持つ同僚を気遣い休暇計画を立てることが
 多く、最終的に誰かを休ませることが最善の策だと結論付
 けていましたが、こうした行動を上司からは『見当違いの
 英雄シンドローム』と捉えられて評価を下げられてしま
 いました。常に活発に働く必要があるとか、自分がいなけ
 れば回らないと考える人がいますが、その人でなくても他
 の人が対応できれば業務は回るので休暇は平等に取れば
 いいと思っている経営陣もまた多いのかもしれない。

ある外国の企業で休暇手当の支給を実施する会社の例
 が実際にあります。仕事から離れて『晴れやかな気分に戻
 ってくる』ことを条件に**最低 1 週間以上の休暇を取得をし
 た者には手当として従業員一人当たり \$ 1,000 ドルの支
 給を約束**したそうです。この制度の導入により、これまで
 仕事を同僚に任せられなかった社員も休暇を取るための
 引継ぎの準備に取り掛かかったり、自分が休んでも同僚が
 対応できる協力体制ができているかど
 うか等、会社が休みやすい環境を社員
 自身が創り上げる効果があったそうで
 す。毎日遅くまで義務感で頑張る社員
 に気が戻ってきた、休暇後は各自従
 来よりも成果を出すようになった、会



社の休暇体制を社員自身が整えた等、会社側にしてみれば**手当支給額以上のプライスレスなメリット**を得たわけ
 ですが、社員に休暇を与えるというのはこんなにも大変
 なことなんですね。

ちなみに労働者も有給休暇や年休を使用して休む際
 に、自分の権利だからといっていつでも休んでいいとい
 う訳ではありません。ここは社会人の常識により、時期
 的に繁忙期ではない時で、休んでも迷惑がかかるのは最
 小限にとどまるような時期を選ぶのが大事です。有給休
 暇の使用条件は会社によって異なると思いますが、例え
 ば**オフィスタでは有給休暇を 15 分単位で使用すること
 ができる**という制度を導入しています（ここまで短単位
 での有休利用方式は、全国の派遣会社でもまだ数社しか
 導入されていないそうです）。育児中のママさんにとっ
 て子供の都合で朝 30 分だけ休みたいとか、1 時間だけ
 早退したいという場面でも丸々 1 日の有休消化されるこ
 とはありませんので、**労働者にも勤務先にもメリットが
 あるように効果的な利用ができる**ようになっています。
 オフィスタの派遣スタッフの方は状況を見ながら有意義
 にご利用いただいていることと思います。



しょっちゅう休みばかりで有給休暇もあつという間に
 使ってしまうような社員もいれば、休め！と何度叱って
 も休まない社員もいるのが組織・会社だと思いますので、
 経営者や人事担当者は実際悩ましいところですが・・・。

派遣クイズ

明日取引先との大事な打合せがあり、上司から統計結果
 分析等の複雑な書類の作成業務を頼まれました。全部
 終わらせるには夜 11 時頃までかか
 りそうです。下記対応で**適切なもの**
 はどれでしょう。



- ①就業時間内にはできない旨を伝えて本業務を終える。
- ②大急ぎで作業をし、できなかったら明日に回す。
- ③自分の仕事の分量と状況を上司に相談し指示を仰ぐ。
- ④どんなに遅くなくてもその日のうちに終わらせる。

(答えは最終ページ)

☆☆初任給の相場をどう判断するか？(JFM)☆☆

/オフィスタ広報・宣伝部

いよいよ夏休みが終わり、学生がキャンパスに戻って来ます。各大学では10月から3年生を対象にした就活セミナーが始まり、リクルートスーツに身を包んだフレッシュな人材が中途求職者のライバルとして立ち塞がることでしょうか。新卒・中途を問わずに気になるのが初任給・時給です。どのくらいを目安にすべきかよく聞かれますが以下を参考にしてみてください。

■初任給または中途採用で一般事務のお仕事で月30万円超の給与はありえない

初任給または長期の一般事務のお仕事で月給30万円を超えていたら、おかしいと考えてください。その根拠として『就職四季報』の初任給の欄を見ると分かりますが、**初任給が30万円を超えている会社は上場企業でもほとんどありません。**業種別年収トップは総合商社ですが、その総合商社の大学院卒の初任給でさえ25万円にすら達していません。初任給が30万円を超えるような企業は、業務が肉体的にも精神的にも苛酷なために初任給が高く設定されていることが多く実際継続勤務するのは困難です。また実は長時間残業をすること、かなりの高い成績を上げることを期待されてその前提として高額な初任給や時給を謳っている場合もあるので、金額だけを見るのではなく中身をよく見極める必要があります。

初任給・初期設定時給額とは何の実績もない新人社員が受け取る最初の給料のことを指します。**会社に対して何の貢献もしていない人間に高い給料を払うというのは、合理的に考えればありえません。**これは新卒・中途・ハケンを問わず皆同様です。外資系などで初任給が高いことはありますが、語学力・学歴・専門知識など入社が必要条件がかなり高いはずですので、比較的高度な専門スキルを求められるわけではない一般事務職で、いくら即戦力になるとしても高額を用意する企業は常識で考えてありません。前職で年収500万円取っていても、1千万円取っていても新卒・中途採用である以上、その会社では新入社員の1人であることには変わりませんので、ヘッドハンティングでもない限り難しいでしょう。

但し、中途・派遣の場合は就業後に突出した能力を発揮することで一気に給与がアップするケースはあり得ま

す。このことから考えると、最初から高額な時給を要求しても企業側は貴方という人物を知らないのですから用意するわけがない、就業後に能力・実績・成果を持って知らしめるべき事項です。貴方自身の能力に企業はどのくらいの値段を付けるのかを自身で考えてみる、これが就活における初任給の相場です。**企業が高いと思えば不採用でしょうし、妥当と思えば内定は取れることでしょう、つまり相場とは各自違うということです。**一般事務で今30万円超の初任給を取るには、誰の目から見ても突出していると思わせる他の追随を許さないレベルでの能力・経験を有していること又はヘッドハンティングや縁故入社など特別枠で入社するといったことが必要になります。新卒も中途も給与は大事な項目ですが今一度よく見直してみる機会を持ってみましょう。

☆☆(社)日本雇用環境整備機構からお知らせ☆☆

/オフィスタ業務管理部

＜＜雇用環境整備士(第Ⅰ種～Ⅲ種)になるためには＞＞

(社)日本雇用環境整備機構(JEE:東京都新宿区、理事長 石井京子)が認定する**雇用環境整備士**とは、育児・障がい・エイジレス対象者の雇用促進と受け入れるにあたっての適正な職場環境整備のために、専門知識を有する管理者の育成・養成・社内設置を推進することを目的とした資格で、Ⅰ種(育児者雇用)・Ⅱ種(障害者雇用)・Ⅲ種(エイジレス雇用)の3種に分かれており1種目以上を履修している者は雇用環境整備士になることができます。夏の講習会は終了し、全国延べ2,000名を超える雇用環境整備士の方が各企業の中で雇用環境・職場環境の整備のために活躍しています。



次回開催は未定(今冬予定)となっております。開催が決まった際に案内書類の郵送を希望される方は、下記より案内希望をお申し込みください。

●本講習会の詳細・講習案内請求は下記ホームページ参照。
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：H.Iさん 33歳女性

Q. わたしはハケンではたらいています。事務職で就業していますがトイレ掃除をお願いされました。事務所内の掃除やWCの流し台周りの清掃くらいは常識の範囲内で行うべきだという認識はありますが、さすがに便器の奥まで念入りにというのは抵抗があります。わたし同様、他の派遣社員も敬遠していますが誰も掃除をしないと今度は汚くて使用できなくなってしまうという事態も危惧されます。どのようにするのが良いでしょうか？

A. 事務派遣でありながら、派遣先からトイレ掃除や台所掃除を命じられたのであれば、業務外の仕事を命じられたものとして派遣法第26条第1項1号、派遣法第34条第1項2号に違反します。トイレ掃除どころか台所掃除なども派遣先が命じた場合には、派遣法違反の責任が問われます。それによってトイレが汚くなるというのは、本来**適正で健康な就業環境の維持は派遣先側が負っている**ものであり、それによって派遣スタッフが健康や気分を害した場合には、派遣先の健康配慮・安全配慮義務違反があったとして、派遣先に対し損害賠償請求ができます（労働安全衛生法第3条「快適な職場環境の維持、職場における労働者の安全と健康確保義務」）。

これは**正社員でもハケンでも同様**で、部下にトイレ掃除を命ずることは難しく、特に契約社員についてはまず行わせることは不可能だと思ってください。正社員だとしてもほかの男性職員との兼ね合いでは、男女雇用機会均等法違反の恐れがありますので女子社員だからという理由で掃除等は頼めません。快適な職場環境の維持義務は労働者ではなく使用者が負っていますので、掃除を命ずることはパワハラとみなされるおそれもあります。常識として一昔前までは許されていたことが、今の時代では明確に法令違反となってしまいます。（大滝）

…＜そのほかの気になるお仕事の疑問募集中＞…

お仕事に関する疑問なんでもどしどしお寄せ下さい。オフィスタの顧問社労士をつとめる大滝岳光先生（神奈川県立産業技術短期大学）と馬場実智代先生（馬場社会保険労務士事務所長）がお答えしてくれます。

▼あなたのお悩みも受け付け中。仕事や職場に関する疑問をお寄せください！

▼過去のQ&Aバックナンバーはオフィスタ・ホームページからダウンロードできます。

<http://www.offista.com/coffee/index/coffee.html>

☆☆ハロウィンで秋のほっこりスイーツ☆☆

/オフィスタ総務部

▼△かぼちゃのプリン△▼

ハロウィンの季節にぴったりの、かぼちゃのプリンレシピをご紹介します。ミキサーで簡単にできるので、よかったらぜひ作ってみてくださいね！



材料（ココット4つ分）

かぼちゃ（中身のみ） … 250g
砂糖 … 45g
牛乳 … 250cc
バニラエッセンス&シナモン … お好みで
ゼラチン … 5g
水 … 50cc

作り方

- ①かぼちゃは種を取り、やわらかくなるまで電子レンジで加熱する。
- ②※をミキサーに入れて混ぜる。
- ③水でふやかしたゼラチンをレンジで溶かし、ミキサーに加えて混ぜる。
- ④型に入れ、冷蔵庫で固まるまで冷やせば出来あがり！

ハロウィン (Halloween) とは

毎年10月31日に行われる、古代ケルト人が起源と云われるお祭りのこと（語源はカトリックのHallows Eve（聖人の日の前夜）が訛ったもの）。もともとは秋の収穫を祝い、悪霊などを追い出す宗教的な意味合いのある行事であったが、現代では民間行事として定着し、祝祭本来の宗教的な意味合いはほとんどなくなっている。家庭ではカボチャの中身をくりぬいて「ジャック・オー・ランタン(Jack-o'-lantern)」を作って飾ったり、魔女やお化けに仮装した子供達が近くの家を1軒ずつ訪ねては「トリック・オア・トリート (Trick or treat : 悪戯かお菓子か)」と唱える。子供たちは貰ったお菓子を持ち寄りハロウィン・パーティーを開いたりする。お菓子がもらえなかった場合は報復の悪戯をしてもよい。

日本ではクリスマスに比べて行事的には発達していなかったが、最近は企業でもOLが上司にお菓子やランチをおねだりしてご馳走してもらい、もらえない場合は仕事をサボってもよいと（勝手な）解釈がされるため、ちょっとした上司・部下のコミュニケーションを語る良い機会として日本企業の各部署でもトリック・オア・トリートが普及され始めている。

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

厚生労働省系公益法人での事務のお仕事

財団法人事務局での学会会員管理、会費・運営費の会計管理、学会運営に係る事務等、一般事務・庶務のお仕事です。安心安定の職場で長期ではたらきたい方を募集します。職員採用希望者は紹介予定派遣も対応可。

勤務形態：派遣（希望者は紹介予定派遣も対応可）

就業開始日：11月から就業可能な方（応相談）

期間：長期または職員登用

勤務地：新宿区内（四谷駅から徒歩10分）

勤務日：月～金の週5日

勤務時間：9:00～17:00

時給：1,400～1,500円（別途交通費支給）

スキル・経験：

- ① エクセル・ワード（中級程度できる方）
- ② 経理・会計の経験5年以上
- ③ 英語の読み書き（TOEIC750点以上が目安）
- ④ 自分で考えて行動できる方を求めていますので、誰かが指示・監督してくれないと仕事ができないタイプの方は向いていません。

※年に数回国内出張があります、対応できる方は優遇

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方を優先に、ご紹介しているお仕事です。エントリーはメールまたはお電話にて受付けております。（その他のお仕事についてはオフィスタ公式ホームページをご覧ください）

いいお仕事との出会いは一瞬です。

“明日からではなく”

<http://www.offista.com>

…<メルマガ オフィスタ NEWS について>……

★お問い合わせ先

●配信停止

<http://www.offista.com/mailout.html>

●メールアドレス変更

<http://www.offista.com/melmaga.html>

●プライバシーポリシー

<http://www.offista.com/privacy.html>

●バックナンバーは下記からダウンロードできます

<http://www.offista.com/melmaga.html>

MEMO :

このメールはオフィスタ・メルマガ希望者及びオフィスタ関係者へお送りしております。

この内容に覚えがない場合や、システムに関するお問い合わせは下記まで。

お問い合わせフリーダイヤル/0120-178-172

お問い合わせ受付時間/10:00～17:00（土・日曜日、祝日を除く）

本誌の一部または全部を無断で引用、転載、放送することは、法律で定められた場合を除き、著作権者の権利の侵害となります。あらかじめ許諾をお求めくださいますようお願いいたします。

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

秋といえば、「スポーツの秋」「読書の秋」「芸術の秋」など様々なイメージがありますが、何を連想する人が多いのでしょうか。私は断然「食欲の秋！」ということで、先日友人とホテル・ビュッフェに行ってきました。栗、かぼちゃ、洋ナシなど、秋の食材を作った料理がたくさん！秋のスイーツに目がない私は、ついつい食べ過ぎてしまいました…。美味しいものを食べているときって、幸せですね。食べ過ぎた分は、きちんと身体を動かして消費したいと思います。みなさんは今年、どんな秋を過ごされますか？

Ayana 記

オフィスタ NEWS 第77号作成委員

編集長 Hiroko オフィスタ広報・宣伝部

編集 Reiko オフィスタ総合管理室

監修 makoto オフィスタ業務管理部

執筆 Yakka オフィスタ人事管理部

Nozomi オフィスタ人事管理部

Junco オフィスタ総務部

Ayana オフィスタ総務部

協力 大滝岳光人事労務研究所

馬場実智代社会保険労務士事務所

一般社団法人日本雇用環境整備機構

参考 ウィキペディア「Halloween」

オフィスタ・ハケンニュース

<http://offistapress.1616bbs.com/bbs/>

派遣クイズの答え：適切な対応は③

業務には急を要するものや比較的急がないものがあります。このケースは期日が迫っているため緊急度が非常に高いものです。本日中に仕上げるべきと判断されますが、その方法は自分で勝手に決めてはいけません。自分の業務状況を上司に把握してもらい他の人と分担が出来るのか、残業してでも処理してもらいたいと思っているのか等、上司の意向を確かめる必要があります。仕事が終わらず残業する場合には自分の判断ではなく、上司に必ず相談をすることでトラブルの回避にもなりますので怠らないように。



オフィスタは次世代育成支援
対策推進法第13条に基づく
厚生労働大臣認定企業です。