

# 1年単位変形労働時間制 の活用方法

## 注目トピックス

### 01 | 1年単位変形労働時間制の活用方法

1年単位の変形労働時間制を活用するのに適した場面と、活用方法について解説します。

## 特集

### 02 | 商品開発チームをつくろう

職場のコミュニケーションや主体性、協調性、目標達成意欲に不足がある場合、現場社員を「商品開発に巻き込む」ことで課題を克服できることがあります。

### 03 | 休職者を復職させるか否かの判断基準とは

休職者の復職の際にはトラブルが起こりやすいです。どのように復職の可否を判断すればよいのでしょうか。本稿では休職社員が復職する際の判断基準について、過去の裁判例を踏まえ解説します。

## 話題のビジネス書をナメ読み

### 04 | 35歳から「一生、負けない」生き方

販売実績を上げるために、成功事例を引用しながら、「時間」についての見方、考え方を述べています。これは会社員、起業を考えている人、そして経営者まで、幅広く訴えるものがある1冊です。



## みよた社会保険労務士事務所より

### 05 | お問い合わせについて

### 06 | 近況報告

## 経営診断ツール

### 07 | 休職に関する規定チェックシート

# 1年単位変形労働時間制の活用方法

1年単位の変形労働時間制を活用するのに適した場面と、活用方法について解説します。

## はじめに

働き方は業種等により異なるため、「**1日8時間、週40時間以内**」という法定労働時間をそのまま適用すると、かえって年間総労働時間が多くなってしまふことがあります。

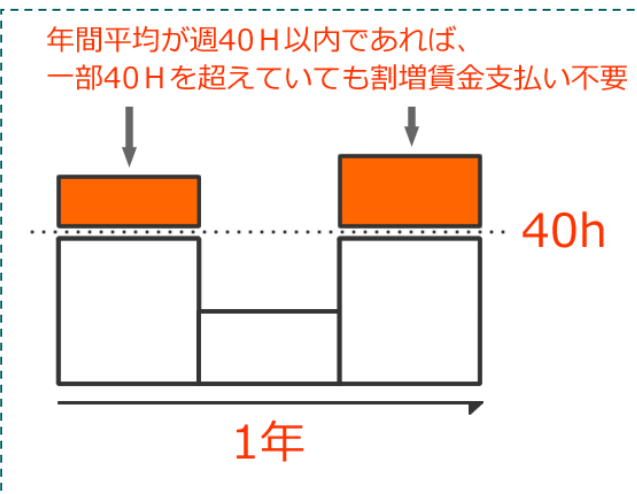
年間の繁閑に合わせて柔軟な労働時間を設定するために「**変形労働時間制**」があります。本稿では1年単位変形労働時間制の概要と活用方法について説明します。

## 制度の概要

変形労働時間制とは、1日や1週で見ると法定労働時間(1日8時間、週40時間)を超えていても、**対象期間を平均すると法定労働時間を超えないように変動的に労働時間を設定する制度のことを指します。**

変形労働時間制は「1か月単位」「フレックスタイム」「1年単位」「1週間単位」の四つがあります。

中でも1年単位変形労働時間制は、**季節による繁閑のある**ケースで有効に機能します。



## 1年単位変形労働時間制が適している場合

変形労働時間制は、次のような場合に適しています。

- ☑ 季節による繁閑差が大きい場合
- ☑ シフトにより1日の勤務時間にばらつきがある場合
- ☑ 夏季・冬季の公休がある月は極端に勤務日数が少なく、逆に勤務が極端に多い月がある場合
- ☑ 年間休日数を定めている場合で、その日数を最小に抑えたい場合(法定範囲内で労働時間を最大にしたい場合)

## 導入の注意点

導入に際しては主に以下の点に注意が必要です。

1. 年間の総労働時間は約2085時間以内。
2. 1日の労働時間限度は10時間、1週間限度は52時間。
3. 48時間を超える週が連続する場合の週数は3以下が限度(労働時間が多い週が4週以上連続してはいけない)
4. 年間労働日数の限度は280日。
5. 就業規則に規定し、さらに年1回労使協定を締結し届け出が必要。

## 割増賃金にかかる効果

1年単位の変形労働時間制を導入することで、

①1日8時間を超えた時間設定をした日についてはその設定時間を超えないければ、②それ以外の日については8時間を超えないければ割増賃金支払いが不要となります。



ご不明点は当事務所までご相談ください。

# 商品開発チームをつくらう

## はじめに

大手企業のような独立した商品開発部門や研究機関を持たない中小企業では、新商品の開発はごく一部の社員か、あるいは経営者自身が担っているということが少なくありません。もし社員自身が商品開発に関わることができれば、その商品に愛着を持つことができ、顧客に対して社員同士協力してお勧めする動機づけになるのではないのでしょうか。

## 商品開発の定義

「商品開発」という仰々しく感じますが、ゼロから全く新しいものを作り出すことだけではありません。既存の商品に改良を加えたり、サービス・プロセスを最適化したりする作業もここでは広く商品開発と定義します。

## 商品開発チームの意義

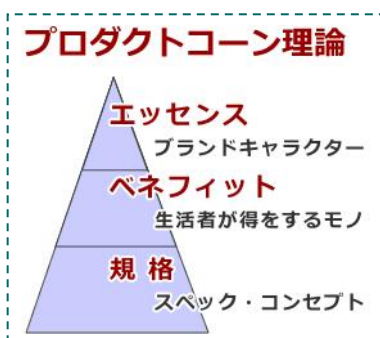
商品開発チームを作る意義は以下の3点です。

### 【1.参加意識の強化】

人は他人から強制されたことよりも、自分でやりたいと思ったことに対してよりパフォーマンスを発揮します。自分たちで知恵を出し合って作り上げた商品に対しては、より主体性を持つことが望めます。

### 【2.商品の全体像理解による営業力強化】

商品開発を正しく行うことで、商品の全体像理解も期待できます。マーケティングコンサルタント森行生氏の提唱する「プロダクト・コーン理論」では、商品の性格を定義するために左図のような図を用います。中央に購入者の「得するモノ＝ベネフィット」が位置し、下部に商品の規格、上部にエッセンスが置かれています。商



職場での主体性、協調性、目標達成意欲に不足がある場合、社員を「商品開発に巻き込む」ことで課題を克服できることがあります。

品についての「①お客様にとってのメリット」→「②規格」→「③要点」の全体像を理解することで、商品説明の具体化などチーム構成員の営業力強化が望めるでしょう。

### 【3.PDCA サイクルへの動機づけ】

商品開発の段階が進んでいくと、商品の試作を行います。試作→市場テスト→商品力を検証→改善という一連の作業は、PDCA サイクルを回す流れそのものです。

## 商品開発チームの導入方法

では、実際に商品開発チームを導入するにはどのように進めればよいのでしょうか。

### 【1.チーム編成のルール】

商品開発チームは、同じ部署から選ぶのではなく多様な組み合わせで編成することでアイデア発想が活性化されます。また、少数の権威ある上司の顔色を伺いながらでは自由な議論になりませんので、公平な発言ができるよう議長・リーダーが進行に気を使う必要があります。

### 【2.発想を促す方法】

曖昧に「どんなものがよいか？」と尋ねても発言は起こりにくいため、強制発想法※などの手段で具体的にアイデアをたくさん出すことを心がけるとよいでしょう。

※強制発想法の基本質問項目↓

|                       |                         |                       |
|-----------------------|-------------------------|-----------------------|
| 転用できないか？他の用途・使い方など    | 応用できないか？類似・模倣など         | 変更できないか？修正など          |
| 拡大できないか？大型化、追加、多頻度化など | 縮小できないか？縮小・削減・小型化・分割など  | 代用できないか？原材料変更、代理など    |
| 置き換えできないか？入れ替えなど      | 逆転できないか？プラスマイナス・順番・前後など | 統合できないか？混合・融合・組み合わせなど |

# 休職者を復職させるか否かの判断基準とは

休職者の復職の際にはトラブルが起こりやすいです。どのように復職の可否を判断すればよいのでしょうか。

## はじめに

私傷病で休職している社員の復職取扱いは、「**復帰したい社員**」と「**復帰してほしくない会社**」という対立構造になりやすいため判断を慎重に行う必要があります。本稿では休職社員が復職する際の判断基準について、過去の裁判例を踏まえ解説します。

## そもそも休職はさせるべきか

休職制度は、有給休暇や育児休暇のように法律で付与が義務付けられているものではありません。就業規則などで規定していない限りは、まったく休職を認めないことも可能です。

ただし、現実的に起こる私傷病に対しては、回復と病状確認のための猶予期間があったほうが運用上好都合なことが多く、多くの会社では何かしらの休職制度が用意されています。

休職期間は概ね**3~6カ月くらいが一般的**でしょう。

## 復職の判断の難しさ

休職は「**休み始める場面**」よりもむしろ「**復職の場面**」のほうが判断に迷うことが多いといわれています。その理由は主に以下のようなものです。

1. 精神的な病気などは、**治癒したかどうかの判断が難しい**
2. 代替要員が職場で機能しており、**復職させるポストがない**

## 判例による解釈

判例では、復職を判断する「**治癒した状態**」を原則として以下のように定義しています。

**治癒** = 従前の職務を通常程度に行える健康状態に復した状態

この定義によると、例えば体力仕事に就いていた社員が休職を経て復職する際「**軽作業なら可**」という診断書が提出されてきたならば、それは休職前の業務を通常程度行うことはできないということの裏返しでもあるため、会社は復職を拒否できることとなります。

ところが、この原則には例外があり、特に「**別の業務へ配置転換して復職させるという会社側の配慮が求められることがある**」という点には注意が必要です。

判例によると、「**職種や業務内容を特定せずに雇用した場合、元の仕事について労務の提供が十分にできないとしても、その能力、経験、地位、企業規模、業種、配置転換の実情及び難易度から考えて、他の業務であればできそうで、本人もそれを望んでいる場合は、復職をさせるべき**」という解釈があります。

この解釈は企業規模が大きいほど、配置転換先の種類が多いほど強くなる傾向があります。

復職をめぐるトラブルを予防するためには、就業規則上の休職規程を整備することはもちろん、「**通常程度の職務とは何をさすか**」を具体的行動で例示し、その項目をクリアできない場合復職できないということについて休職者に事前説明しておくことも有効でしょう。

休職規程に関するご相談はお気軽に当事務所までお寄せください。

# 35 歳から「一生、負けない」 生き方 竹田陽一 栢野克己 共著

単行本：261 ページ

出版：株式会社 経済界

価格：1,500 円（税抜）

## はじめに

自然界の中間点は2分の1ではなく、実は3分の1、仮に22歳で就職して60歳まで仕事をする、ビジネス人生は約40年。この3分の1は13年になります。つまり、22歳から35歳までの13年と、36歳から60歳までの24年は実質上同じ長さだということで、**35歳が人生の中間点**であると著者は述べます。

この時点で何を考えるべきか。著者は著書の前半を割いて、自らの学生時代からの現在までの経験と「ランチェスターの法則」と「弱者の戦略」の講演会に出会うことで、後に起業することになり、成功を収めた過程を述べています。

## 目標

著者は、思い付きで暴発的に会社を辞めて独立しても、経営を初めて1年もたずに倒産していった人を何人も見ているので、A3方眼紙に1.5センチずつに線を引き、現在から将来に向かって自分の年齢・家族の年齢を書き込んでみました。

この方眼紙をみて、先ず大きなショックを受けたのが、自分の人生がわずかA3方眼紙1枚に収まってしまったことだったと著者は述べています。しかし、それを手がかりにこれからどうするか、具体的な目標が立てられ、独立起業物語が始まります。

## 独立起業や天職に出会うまで

一部の天才的な起業家や芸能人やスポーツの世界で成功する人は、若い段階から自分の天職と出合っているようですが、ほとんどの人が独立起業する平均年齢は38歳から42歳です。

これが天職だと納得できる職に出会うまで、転職経験が30代40代で3回以上の方が半数いると著者は述べます。

## 5つの手順

これといった秀でた才能や特技のない「普通の人」は、どうすれば自分に相応しい人生目標を定めることができるのか、著者は下記の5つの手順を示しています。

1. 「自分にとって一番の強み」と思われることをはっきりさせること。弱いところを強くするのではなく、強みを目標にすること
2. 決めた目標に対して、年間で「必勝型（1日12時間）」の3,200時間から「圧勝型（1日14時間）」の3,700時間を1点集中して連続して投入すること
3. 1位になったら連続して3年以上守り続けること
4. 連続して1位になった後でそれまでの経過とやり方をじっくりと反省すること
5. 戦略の研究をすること

強者の人生戦略と異なり、弱者の人生戦略は「がむしゃらに頑張ることを一定期間続けなければならないこと」「何かで一位になること」「なぜそうなったかを研究して論理的に整理すること」という3点にあると著者はまとめます。

## 35歳からの時間設定

ランチェスターの法則では、売上高は「販売技術×訪問件数の二乗」であることから「売上高を増やすには訪問件数を伸ばすこと」「訪問件数を上げるには時間を多くする・移動時間を短くする工夫をすること」だと言います。

これは新人サラリーマンから事業主に至るまで、すべてに通じる考え方だと著者は述べています。35歳を基準に、現在の自分が置かれた立場や自らの時間の使い方を考え直すチャンスになる1冊です。



# 当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

## 当事務所へのお問い合わせについて

今月の月刊 社労士みよた+ Plus はいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

| みよた社会保険労務士事務所 |   |
|---------------|---|
| 所長            | 御代田 裕介  |
| 所在地           | 〒963-8017<br>福島県郡山市長者一丁目3番8号<br>イトンセンター111号 司法書士関根信事務所内 |
| 営業時間          | 平日 9:00~17:30   |
| 電話            | 024-983-0735  |
| FAX           | 024-983-0736  |
| メール           | info@office-miyota486.com                               |

## 所長よりあいさつ

師走。早いもので、今年も残り一ヶ月。冬支度はお済みですか？

お腹周りが気になるこの頃、間違いなく唐揚げとビールの仕業です。もしくは天狗。

忘年会にクリスマスと、楽しいイベント盛りだくさんのこの時季。

つつい食べ過ぎ&飲み過ぎなんてことになってしまいがちですが、気を引き締めて乗り切っていきましょう。

今月もよろしくお願いいたします。

休職規定について確認してみましょう

2013年版チェックシート

## 休職に関する規定チェックシート

本チェックシートを利用して、休職規定について確認してみましょう。  
FAX かメールでお送りいただければ、具体的なフィードバックをいたします。

### チェック項目

| No | チェック項目                           | YES                      | NO                       |
|----|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1  | 休職に関する定めがある                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2  | 休職期間について、勤続年数による段階を設けている         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3  | 定めている休職期間について                    | (1・3・6・12)ヶ月<br>※その他( )  |                          |
| 4  | 休職期間中は治療に専念するよう定めている             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5  | 休職期間中の病状報告義務について規定している           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6  | 復帰の際に「会社指定の」医師の診断書を求めると規定している    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7  | 復帰後の再休職の場合、休職期間の通算・継続について規定している  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8  | 休職期間満了について自然退職となる旨規定している         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9  | 通常業務とは「〇〇が△△程度できている状態」など、定義されている | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10 | 休職をめぐるトラブルにあったことがある              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

FAXのご返送は **024-983-0736** まで

|     |  |         |  |
|-----|--|---------|--|
| 貴社名 |  | ご担当者名   |  |
| ご住所 |  | E-mail  |  |
| TEL |  | ご要望を    |  |
| FAX |  | お書きください |  |