

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 | 驚くほど成長する仕組み

著者は、「驚くほど成長するしくみ」のポイントを3つに絞るなら「反省はしない」「できない努力はしない」「目標は低く」と述べています。今どきの若者が世間をどのように思い込み・とらえ・悩むところがあるのかが、よく理解できる本です。



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。

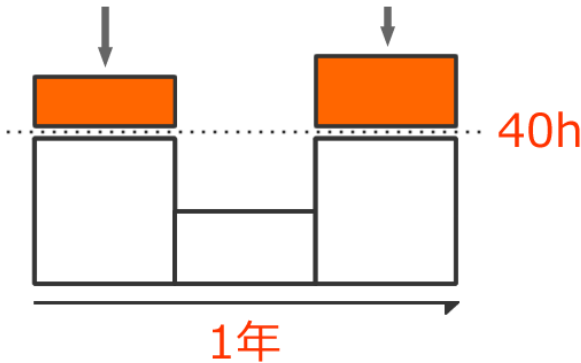
制度の概要

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。

年間平均が週40H以内であれば、一部40Hを超えていても割増賃金支払い不要



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ければ、②それ以外の日については8時間を超えな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

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。

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

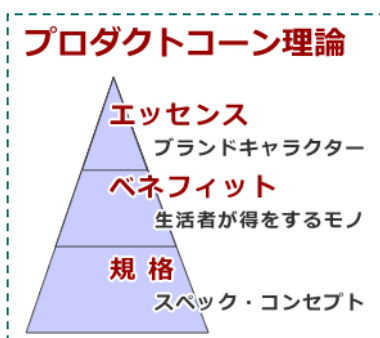
商品開発チームを作る意義は以下の3点です。

【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作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



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。

驚くほど成長する仕組み

坂田公太郎 著

単行本：191 ページ

出版：扶桑社

価格：1,260 円（税込）

はじめに

「反省はしない」「できない努力はしない」「目標は低く」これらのキーワードはこの本のテーマです。これらに着目しながら本著に触れていきます。

興味を持ったきっかけ

自らを「ダメ人間の代表」と言う著者は、過去に居酒屋経営の失敗による借金・離婚を経験し、経歴と言えば、大学中退・ホストクラブ勤務などで、28 歳までニートを続けて家に引きこもっていたと書いています。

私は多くの著者が自分の成功談をいうにあたり、まず、どれほど多くの失敗を経験してきたかを、ここぞとばかりに書くことは好きではありません。

そうであったにしても、現在の著者が「成功」といえる状況の元にあるのであれば、今時の若者を指導する立場の年代の人にとっても、読んでみる価値はあるかなと思って本でした。この著者がかつてもっていた認識が、多くの若者がもっている認識であるとするなら、興味深く再確認の意味で知っておきたいと思いました。

若者の仕事に対する意識

著者は次のように述べています。

日本人には、以下のような誤解がある。

- 地用時間働くことが美德である
- 努力は必ず報いられる
- 長時間働くことと、仕事で成果を出すことには何の因果関係もない
- 努力したって報われない

考察

仕事の効率や目標をもたず、単にだらだらと長時間働いているかのごとくふるまわれても、そこに仕事の成果などありません。しかし、もしも若者が仕事に対する意識を、このように持っているなら、そこから修正しなければなりません。



1. 「人間は努力が大嫌い！ 苦しいと思うならやめろ」
このように見出しにはありますが、本当に苦しいと思いつながら、努力している人は見たことがありません。
2. 「反省は一切禁止せよ！」
この見出しには思わず納得して笑ってしまいました。反省したことによって、行動が変わるということはありません。
3. 「ストック型の仕事以外はするな！」
「ナンバーワンの仕事以外はまったく無意味！」
これは経営者視点からすると無謀なことを書いているものの「あなたのファンがいれば仕事は絶対になくならない」とも述べています。
4. 「仕事とプライベートは分けるな！」
成果を上げている人こそ「仕事とプライベートを分けていない」ということで、遊びこそが仕事の成果を上げると述べています。

まとめ

本書を通して、今時の若者が世間をどのように思い込み・とらえ・悩むところがあるのかが、よく理解できる本だと思います。

若いうちだからこそ、生真面目に思い込んで負のスパイラルに陥ることがないように、上司・経営者視点から参考となる部分が多い本でした。

