

人と社会を幸せにする！

いい会社カード好評発売中！



定価 3,300円(税込)

【いい会社とは】

いい会社には人それぞれの捉え方がありますが、弊社では企業と長年接してきた経験から、次のように定義いたしました。

「ブレない経営の軸を持ち、社員との信頼関係を築きながら、人と社会を幸せにする経営を実践することによって、いつまでも存在し続ける会社」

いい会社にゴールはありません。この定義にあるようにいい会社を目指して、経営者と社員が切磋琢磨している会社が「いい会社」です。

よく、「利益が出ている会社」「社員の定着がいい会社」「市場シェアや知名度が高い会社」などが「いい会社」といわれますが、それらはあくまで結果に過ぎません。

【いい会社カード】

「いい会社カード」とは、「いい会社」が実践していることを、50枚のカードにして見える化したものです。経営者と社員が協力して取り組む実践項目です。

このカードを使うと会社の「いいところ」と「課題」が即座に把握・可視化できます。

企業の発展ステージや業種・業態、会社を取り巻く経営環境と経営資源を鑑み、優先順位をつけて一つひとつ取り組んでみてください！

➢ 人と社会を幸せにする「いい会社」をつくろう！④P.1

➢ 労働関係法令等の最近の動き：

Contents

『育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正』...P.2

➢ 労務の泉：『1ヵ月単位の変形労働時間制について』P.3

➢ 総務のお仕事カレンダー等P.4

人と社会を幸せにする「いい会社」をつくろう！

前回はいい会社の基本要素である「ブレない経営の軸」「独自の事業展開」についてその意味を解説しました。今回はC「社員の成長重視」、D「当たり前のことの継続」について解説します。

I. 社員の成長重視

会社の成長は社員の成長そのものです。それは会社が社員の育つ環境を提供し、社員が成長しよ



継続して実践している会社はそう多くはありません。例えば、挨拶などもそうです。挨拶することは当たり前と思っても、現実的にはなかなかできていないものです。当たり前のことができると、組織の基

デライト式 いい会社カード一覧表

	A ブレない 経営の軸	B 独自の 事業展開	C 社員の 成長重視	D 当たり前 のことの 継続	E 働きやすい 職場環境の 整備	F いい管理職	G 顧客志向
1	経営理念の共有	変化への柔軟な対応	長期雇用志向	あいさつ	就業規則の整備	率先垂範	おもてなし
2	中長期志向	本業へのこだわり	新卒採用の継続	身だしなみ	安全・衛生への配慮	観察	顧客の理解
3	身の丈主義	独自の技術・サービス	適材適所	整理	改善活動	傾聴	顧客価値の創造
4	現場主義	自社ブランド商品の創造・開発	認め合う風土づくり	整頓	チームワーク	承認	顧客との協働
5	能力ある人材の抜擢	自社販売	人を育てる風土づくり	清掃	評価・処遇の公正さ	対話	クレーム対応
6	情報共有	事業改革	チャレンジ重視	約束の履行	親睦会の定期開催	成長支援	顧客への感謝
7	取引先とのパートナーシップ	—	自律支援	報告	風通しの良さ	PDCA	—
8	地域貢献	—	—	—	ES測定	自責性	—

うとするとき適切な支援と機会(試練)を与えることでなし得ることです。一人ひとりの社員と向き合い、その持ち味をいかに引き出し開花させるかが会社の責務といえます。

II. 当たり前のことの継続

いい会社の注目すべき共通点は、当たり前のことを愚直に実践していることです。当たり前ことは誰にでもできることばかりです。にもかかわらず、

礎力が向上し、こうなりたいという思いは必ず実現できるようになります。

よく、いい会社は当たり前のレベルが高いと言われます。みなさんの会社でもまずは足元の当たり前のことレベルを上げることに目を向けてみるとよいのではないのでしょうか。

今回は「働きやすい職場環境の整備」「いい管理職」「顧客志向」についてお伝えします。

TOPICS
労働関係情報

● カスハラ未対策7割超 休職・退職があった企業1割 5千社調査

東京商工リサーチが実施したカスハラ(カスタマーハラスメント)に関する調査で、回答した約5千社のうち「特に対策は講じていない」企業が71.5%に上がることが分かりました。直近1年間でカスハラを受けた企業は約2割、従業員が休職や退職に追い込まれた企業も約1割あった一方、企業側の安心して働ける職場環境づくりは遅れている実態が浮き彫りとなりました。

企業規模別では大企業の54.5%、中小企業の73.4%が対策を講じていないと回答しています。

対策を進めている企業の取り組みとしては、従業員向けの研修が12.4%と最も多く、その他、相談窓口の設置や対応方針の策定、録音・録画機器の設置といった内容が続いています。

● 自動車運送業に対する行政処分厳罰化が令和6年10月1日から施行

国土交通省は、自動車運送事業者に対する行政処分の基準を改正し、10月1日から施行することを発表しました。

トラック事業者に対して、酒気帯び運転や点呼の未実施、勤務時間の告示違反などの行政処分基準をより厳しくする見直しについての改正が検討され、当初、来年1月の施行を予定していましたが、前倒しでの施行となり、対応する事業者には早急な理解と取り組みが求められます。

厳罰化するのには、貨物自動車運送業法に基づく運送事業者への行政処分。飲酒運転根絶に向けた対策を強化することが目的で、国交省は9月19日に基準改正の通知を業界団体などに出しました。

現行では飲酒運転が確認された事業者は100日間分の車両使用停止処分を受けますが、10月からはこれに加えて、運転手への教育の不徹底や点呼の未実施が判明すれば、停止期間がそれぞれ100日分上乘せられます。

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正
～ 改正概要と企業対応～

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律(令和6年法律第42号。以下、「令和6年改正育児・介護休業法等」という。)」による改正規定の詳細を定める改正政省令等が、令和6年9月11日付けの官報に公布されました。今般の改正は2段階で施行され、「令和7年4月1日」と「公布日から1年6ヵ月を超えない範囲で政令で定める日」となっておりますが、後段の施行日は令和7年10月1日とされました。

改正の概要

法律	改正内容		施行時期
育児・介護休業法	育児	<ul style="list-style-type: none"> 子の看護休暇の見直し 所定外労働の制限の対象となる子の範囲の拡大 300人超の企業に男性労働者の育児休業取得状況の公表の義務付け 育児短時間勤務の代替措置の追加 在宅勤務等の措置を努力義務化 	令和7年4月1日
	介護	<ul style="list-style-type: none"> 個別の意向聴取と配慮の義務付け 柔軟な働き方を実現するための措置の義務付け 	令和7年10月1日
次世代法	<ul style="list-style-type: none"> 介護休暇の見直し 介護両立支援制度等の個別周知・意向確認の義務付け 〃の早期の情報提供の義務付け 〃を利用しやすい雇用環境整備の義務付け 介護期のテレワークの努力義務化 		令和7年4月1日
	次世代法	<ul style="list-style-type: none"> 次世代法の有効期限の延長 行動計画策定時の状況把握および数値目標設定の義務付け 	令和6年5月31日
雇用保険法	<ul style="list-style-type: none"> 出生後休業支援給付金の創設 育児時短就業給付金の創設 		令和7年4月1日

企業対応の実務スケジュール

上記の法改正に対応するための企業の主なタスクとスケジュールは下表のとおりです。

実施項目	令和7年4月1日までに	令和7年10月1日までに
法改正に基づく制度の検討、就業規則等の改定(育児・介護休業規程を含む)	<ul style="list-style-type: none"> 子の看護休暇・介護休暇の改正内容の就業規則等への反映 所定外労働の制限対象となる子の年齢の変更 	<ul style="list-style-type: none"> 「柔軟な働き方として講じる措置」の検討、決定(選択) 上記の措置について、予め、労働者代表または過半数労働組合の意見聴取を実施 上記の措置の内容、対象労働者の範囲、始業・終業時刻、休暇等に関する就業規則等の改定
労使協定の締結・再締結	<ul style="list-style-type: none"> 子の看護休暇・介護休暇について勤続6ヵ月未満を適用除外としている場合は、労使協定から当該要件を削除して、再締結 	<ul style="list-style-type: none"> 「柔軟な働き方として講じる措置」について制度利用の適用除外(雇用1年未満等)を定める場合は、労使協定に追加して、再締結
個別周知・意向確認等のための準備	[介護両立支援制度] <ul style="list-style-type: none"> 対象家族の介護に直面した旨の申出が有った場合の個別周知・意向確認のための書面等の整備 40歳等のタイミングで情報提供するための資料等の整備 雇用環境整備(研修、相談体制等) 	<ul style="list-style-type: none"> 現行法の「妊娠・出産の申出が有った場合の個別周知・意向確認の義務」に加え、「仕事と育児の両立にかかる就業条件に関する個別の意向聴取と配慮の義務」に対応するための書面等や面談実施の準備
就業規則等の変更届(育児・介護休業規程を含む)	<ul style="list-style-type: none"> 常時10人以上使用する事業場ごとに、改定した就業規則等を管轄の労働基準監督署へ遅滞なく届出 	
その他	<ul style="list-style-type: none"> 301人以上1,000人以下の企業は、新たな事業年度開始以降速やかに男性労働者の育児休業の取得状況等のデータを把握、公表できるように準備 【雇用保険】出生後休業支援給付金・育児時短就業給付金の手続きの準備 	<ul style="list-style-type: none"> 上記の措置の申出をしたこと、措置が講じられたこと、意向聴取で確認した内容を理由に、解雇その他不利益な取り扱いの禁止

1ヵ月単位の変形労働時間制におけるシフトの変更について

〔質問〕

Q

小売業である当社では、店舗従業員には1ヵ月単位の変形労働時間制を適用しています。勤務シフトのパターンは就業規則に規定しており、各店舗の責任者が前月20日までに当月の勤務シフトを決定する運用としています。しかしながら、従業員の急な体調不良による欠員などで一度決めた勤務シフトを変更することもあります。変形労働時間制において、このような運用に問題はあるのでしょうか？

〔回答〕

A

変形労働時間制において一度決定したシフトを変更することは、限定的な状況においてのみ例外的に認められるものであり、ご質問のように欠員や繁忙など一般的に想定される業務の都合によって変更することは認められません。結果として変形労働時間制の適用が否定され割増賃金の未払いを指摘される可能性もあるため注意が必要です。

1. 1ヵ月単位の変形労働時間制

1ヵ月単位の変形労働時間制とは、①労使協定または就業規則等に定めることにより、②1ヵ月以内の一定期間を平均し、1週間あたりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、③特定された週または特定された日に法定労働時間を超えて労働させることができる制度をいいます。

このうち、③所定労働時間の特定が求められている趣旨は、労働時間の不規則な配分によって労働者の生活に与える影響を小さくすることにあると解されています。そのため、各労働日の所定労働時間については就業規則等によってできるだけ具体的に特定しておく必要があり、仮に変形期間を平均して1週間あたりの労働時間が法定の労働時間の範囲内であっても、使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更するような制度は変形労働時間制に該当しない(平11,3,11 基発168)とされています。

2. 決定済みのシフトの変更

上記のとおり、1ヵ月単位の変形労働時間制においては一旦特定されたシフトの変更は原則不可とされていますが、いかなる場合も変更することはできないのでしょうか。

この点について裁判例では、就業規則等に変更条項を置き、同条項に基づき特定した労働時間を変更する場合は法の定め趣旨に反するものではないとしています(JR東日本事件 東京地裁 平12,4,27)。

ただし、就業規則の変更条項は「労働者からみてどのような場合に変更が行われるのかを予測することが可能な程度に変更事由を具体的に定める」ことが必要(上記 JR東日本事件)とされており、『業務上の必要がある場合』など解釈のいかんによってはほとんど任意にシフトの変更を許容するような規定では、労基法に規定される「所定労働時間の特定」という要件を満たさないものと考えられます。

また、同様にシフト変更の可否について争ったJR西日本事件(広島高裁 平14,6,25)では、変形労働時間制におけるシフトの変更に関する就業規則等の規定について、「勤務変更が勤務指定前に予見できなかった業務の必要上やむを得ない事由に基づく場合のみに限定して認められる例外的措置であることを明示すべき」としています。

以上を踏まえ、1ヵ月単位の変形労働時間制においてシフトの事後的な変更が認められるためには、就業規則等に変更を行う場合がある旨の規定があり、当該規定によってどのような場合に变更され得るのかが特定されており、変更理由が予見不可能で臨時突発的な性質のものに限定されている必要があるものと考えられます。

3. 休日の振替

では、シフトの変更ではなく「休日の振替」として一度定めたシフトとは異なる勤務を命じることは可能なのでしょうか。

結論としては、1ヵ月単位の変形労働時間制においても休日の振替を行うことは可能ですが、以下の例のように通常の労働時間制における休日の振替とは異なり、振り替えた結果として時間外労働が発生する場合がありますことに注意が必要です。

振り替え前の状態

日	月	火	水	木	金	土
休日	10	6	6	6	6	6

振り替え後の状態

日	月	火	水	木	金	土
10	休日	6	6	6	6	6

例①

振り替え前の状態

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	休日	10	6	8	8	8	休日
第2週	休日	10	6	8	8	8	休日

振り替え後の状態

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	休日	10	6	8	8	8	8
第2週	休日	10	6	8	8	休日	休日

例②

例①②ともに、振り替え前に休日であった日は1ヵ月単位の変形労働時間制における「特定された日(または週)」に該当しないため、振り替え後に1日8時間または週40時間を超えて勤務した時間(例①における日曜勤務のうちの2時間、例②における第1週土曜勤務の8時間)は時間外労働となり割増賃金の支払いも必要となります。

総務のお仕事カレンダー 2024年10月・11月



『みんなのフィードバック大全』

三村 真宗・著 2023.3.23
光文社、税込1,980円

「働きがいのある会社ランキング」(GPTW)でこのところ何年も続けて1位に選ばれている株式会社コンカーの社長が、その企業文化として社内で実践し浸透させている「フィードバック」についてまとめた一冊です。

著者は、「働きがいの源泉は成長の実感にある」という信念から、フィードバックを「相手が自分ではよく理解していない弱点や改善点、あるいは強みや長所に気づきを与え、成長に繋げてもらうためのコミュニケーション」と定義しています。このうち、前者(改善点など)のフィードバックを「ギャップフィードバック」、後者(強みなど)を「ポジティブフィードバック」として区分し、それぞれの内容をフレームワーク化して体系的に説明されています。また、フィードバックには伝える側と受ける側双方それぞれに必要なスキルがあるとして、これらについても構造的にわかりやすく説明されています。精神論になりがちな類書とは一線を画す、本質志向の良書です。

10月1日(火)	「2025年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程に関する考え方」に基づく大学卒・大学院卒採用選考の内定日 ■参考リンク:内閣官房「2025年度卒業・終了予定者の就職・採用活動日程に関する考え方」 https://www.cas.go.jp/seisaku/shushoku_katsudou/pdf/r051208_siryou.pdf
10月10日(木)	9月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税の支払 ■参考リンク:国税庁「源泉所得税及び復興特別所得税の納付期限と納付の特例」 https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm
10月31日(木)	9月分の健康保険・厚生年金保険料の支払 ■参考リンク:日本年金機構「厚生年金保険料等の納付」 https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html
11月11日(月)	10月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税の支払 ■参考リンク:国税庁「源泉所得税及び復興特別所得税の納付期限と納付の特例」 https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm
12月2日(月)	10月分の健康保険・厚生年金保険料の支払 ■参考リンク:日本年金機構「厚生年金保険料等の納付」 https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html

[1] 定時決定の反映

賞与支払届に基づく定時決定により、9月から新たに改定された標準報酬月額が適用されます。社会保険料の控除を翌月に行っている会社の場合、10月支給の給与から改定額に基づいた控除を行うことになります。

■参考リンク:日本年金機構「定時決定(算定基礎届)」

<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hoshu/20121017.html>

[2] 年末調整の申告書の手配

年末調整の時期が近づいてきました。記入書類・添付書類等の確認と準備を早めに行い、各従業員へ案内することで、年末の慌ただしさも緩和できます。書類の提出・回収スケジュールを各従業員へ事前に周知し、ミスの発生を未然に防ぎましょう。

■参考リンク:国税庁「令和6年分 年末調整のしかた」

<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/gensen/nencho2024/01.htm>

[3] 来年度の会社カレンダーの準備

毎年1月1日起算で年度の会社カレンダーを作成している場合は、来年度の祝日等を確認しつつ新年度分の作成準備を始めましょう。同日起算で36協定や1年単位の変形労働時間制に関する労使協定を締結している場合は、協定の更新準備も忘れずに行いましょう。

ホームページもぜひご覧ください <https://www.delight-c.com/>

Editor's note

私事ですが、新たな趣味として筋トレを始めて1年が経ちました。私の場合はダイエットではなく増量目的で、実際に体重は15kgほど増え着実な成果もあり楽しくトレーニングに励んでおります。また、頻りに悩まされていた肩こりが完全に解消され、健康のありがたみも実感しています。

半面、久しぶりに会った甥っ子がなぜか私のことを怖がるようになってしまい、およそ半径1メートル以内には近づいてくれません。

自身の健康かそれとも甥っ子からの人気か、あまりにも悩ましい二者択一ですが、『もっと極端に身体が大きくなれば、森のくまさんの霧困気がでて甥っ子人気も復活する説』という持論をもとに、体重100kgを目指してさらなるトレーニングに励む所存です。(四)

**社労士法人デライトコンサルティング
デライトコンサルティング株式会社**

〒461-0001
名古屋市東区泉2-26-1 ホウコクビル5F
TEL 052-937-5615 FAX 052-937-5620
URL : <https://www.delight-c.com/>
E-mail : info1999@delight-c.com