

LTRの知っておきたい！経営の豆知識（第17回）

働き方改革②フレックスタイム制について知っておきたい基礎知識

Q)働き方改革とは何でしょう？

A) 2018年7月6日「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が交付されました。これにより、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保などの措置を雇用主が講ずるものとされました。

今回は、このうち多様で柔軟な働き方にかかるフレックスタイム制について説明いたします(2019年4月より施行です)。

Q)フレックスタイム制とは何ですか？ どんな手続が必要ですか？

A) フレックスタイム制は、①3か月以内で期間を決め、②その期間で労働時間を定め、③労働者が、その労働時間の枠内で始業時刻と終業時刻を選択する制度です。

手続としては、①就業規則への明記、②事業場の労使協定の締結((i)対象となる労働者の範囲、(ii)3か月以内の期間、(iii)その期間の総労働時間、(iv)標準となる1日の労働時間、(v)コアタイムがあればそれ、(vi)フレキシブルタイムの制限があればそれ)、が必要となります。

Q)コアタイム、フレキシブルタイムとは何ですか？

A) コアタイムとは、労働者が1日のうち必ず就労しなければならない時間帯です(コアタイムは設けなくても良いです)。フレキシブルタイムとは、労働者がその選択により労働することができる時間帯です。手続としては、①就業規則への明記、②事業場の労使協定の締結((i)対象となる労働者の範囲、(ii)3か月以内の期間、(iii)その期間の総労働時間、(iv)標準となる1日の労働時間、(v)コアタイムがあればそれ、(vi)フレキシブルタイムの制限があればそれ)、が必要となります。

労協協約や就業規則には、「第〇条(フレックスタイム制) フレックスタイム制が適用される従業員の始業及び終業の時刻については、従業員の自主的決定に委ねるものとする。ただし、始業時刻につき午前7時から午前10時まで、終業時刻につき午後3時から午後8時までの間とする。」(フレキシブルタイムの規定)、「2 午前10時から午後3時までの間(正午から午後1時までの休憩時間を除く。)については、労働に従事しなければならない。」(コアタイムの規定)などと記載することになります。

Q)以前からフレックスタイム制は、あったのではなかったのでしょうか？

A) これまでは1か月単位でしか決められませんでした。これを3か月単位まで延長できることになりました。例えば、子育て中の親が、6から8月の3か月の期間のうち、8月の労働時間を短くして、子どもと接する時間を長くすることができます。

Q)何か制限はないのでしょうか？

A) 例えば、フレックスタイム制を3か月単位と定めたとき、その3か月で平均をとり1週間あたりの平均した労働時間が週40時間である必要があります。また、3か月で平均した労働時間を週40時間に抑えられていたとしても、1か月単位で1週間あたりの平均した労働時間が週50時間である必要もあります。これらの制限を超えたときは、三六協定及び時間外割増賃金支払い、が必要となります。

今の労働者は、稼ぎが良いかどうかではなく、気持ち良く働けるか、私生活への影響を重視しています。人手不足を補うため、導入を検討されてはいかがでしょうか。

【質問・相談窓口】

弁護士、税理士、社会保険労務士、行政書士等11の士業によって構成される専門家グループ
「LTRコンサルティングパートナーズ」 TEL: 045-862-0107

ご相談につきましては、相談シートにご記入の上、神奈川県電気工事工業組合へFAXをお願いします。
(相談シートは本部事務局、各地区本部にあります) FAX: 045-251-4500