

【お知らせ】**2014(平成26)年10月より地域別最低賃金が改定されます****Contents**

【 お知らせ 】 2014 (平成 26) 年度 地域別最低賃金額の改定について
【 管理職に必要な労務知識 】 #7 フレックスタイム制

お知らせ 2014 (平成 26) 年度 地域別最低賃金額の改定について

2014 (平成 26) 年 10 月より、各都道府県における地域別最低賃金額が変更となります。関東一都六県における最低賃金額 (時間額) 及び発効日は次の通りとなっております。

今回、改定となりました地域別最低賃金は、①労働者の生計費、②労働者の賃金、③通常の事業の賃金支払能力、を総合的に勘案して定めるものとされており、「労働者の生計費」を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮することとされております。また、今回の改定に伴い、地域別最低賃金額が生活保護水準と逆転していた4都道府県すべてにおいて、逆転が解消されております。

	最低賃金額(前年差)	発効日
茨城県	729 円 (+16 円)	10 月 4 日
栃木県	733 円 (+15 円)	10 月 1 日
群馬県	721 円 (+14 円)	10 月 5 日
埼玉県	802 円 (+17 円)	10 月 1 日
千葉県	798 円 (+21 円)	10 月 1 日
東京都	888 円 (+19 円)	10 月 1 日
神奈川県	887 円 (+19 円)	10 月 1 日

最低賃金につきましては、今回改定されました地域別最低賃金の他、特定の産業について設定されている特定 (産業別) 最低賃金があります。この特定 (産業別) 最低賃金は、関係労使が基幹的労働者を対象として、「地域別最低賃金」よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認める産業について設定されており、地域別最低賃金と特定 (産業別) 最低賃金の両方の最低賃金が同時に適用される場合は、高い方の最低賃金が適用されることとなります。

管理職に必要な労務知識 #7 フレックスタイム制

近時、1つの企業の中に様々な雇用形態や勤務形態が混在しているのではないかと思います。今回は、柔軟な勤務が可能となる「フレックスタイム制」について、そのメリット及びデメリット、そして、導入の際に注意すべき事項等について説明させていただきます。

フレックスタイム制とは

フレックスタイム制は、労働基準法で定められた変形労働時間制の一つです。この制度は、1日の労働時間の長さを固定的に定めず、1カ月以内の一定の期間 (清算期間) の総労働時間を定めておくことで、労働者が、その総労働時間の範囲で各労働日の労働時間を決定し、生活と業務の調和を図りながら、効率的に働くことが出来る制度です。

フレックスタイム制を導入する場合は、社内での不都合を避けるため、1日のうちで必ず働かなければならない時間帯である「コアタイム」及び労働者がその選択により労働することができる時間帯「フ

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News Vol.60 October'14

「フレキシブルタイム」を定めるのが一般的です。フレックスタイム制を導入するためには、就業規則その他これに準ずるものの中で、始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねる旨を定め、労使協定により以下の内容を規定する必要があります（労使協定は、労働基準監督署に届け出る必要はありません。）。

- ① フレックスタイム制の起算日
- ② 対象となる労働者の範囲
- ③ 清算期間（一カ月以内の期間に限る。）
- ④ 清算期間における総労働時間
- ⑤ 標準となる1日の労働時間
- ⑥ コアタイムを定める場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻
- ⑦ フレキシブルタイムに制限を設ける場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻

フレックスタイム制の最大のメリットは、出退勤の時間を労働者の決定に委ねることで、私生活と仕事をバランスよく両立させ得る魅力的な職場環境を社員に提供できることが挙げられます。また、通勤ラッシュを避けることなども可能となり、精神的、身体的にもゆとりが生まれ仕事への創造性や、働きがいが高まることが期待されます。

しかし、その一方で、取引先の営業時間への対応、従業員の自己管理能力の差により、組織の一体感や業務に対する緊張感が損なわれることや、社内の情報共有、コミュニケーション、組織感連携、会議の成立が困難になることなどのデメリットが考えられます。

フレックスタイム導入のポイント

フレックスタイム制の導入に際しては、次のようなものがポイントとして考えられます。

- a) フレックスタイム制を適用する従業員の範囲を明確にする（限定する）。
- b) 必要に応じてコアタイム及びフレキシブルタイムを設けて業務に支障がないようにする。
- c) 労働時間に対する意識低下、取引先へのサービス低下などマイナスの影響が出ないように、業務フローや管理者のマネジメント力向上を図る。

特に、労働時間に対する意識の低下については注意が必要です。フレックスタイム制の下では、始業時間の選択があくまでも本人の意志によることが前提となっています。そのため労働者の同意を得ずにコアタイム以外に出勤時刻、退勤時刻を指示することはできないこととなりますので時間外労働の指示が困難になり、また、コアタイムを設ける場合を除き、遅刻をしたとしても清算時間以上勤務した場合には、その遅刻を理由に賃金カットが出来ないなど、問題点が挙げられます。

最後にフレックスタイム制も、労働時間規制の対象外となる制度ではありませんので法定時間外労働の割増賃金、休日や深夜の割増賃金の規定は、該当しますので、通常よりも細かく労働時間管理を行う必要が生じ、管理職の方の労働時間管理の負担も増えることが予想されます。そのため、その管理体制も踏まえ導入時には慎重に検討することが望ましいのではないのでしょうか。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区西新橋 1-2-9 日比谷セントラルビル 5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898 E-mail: accounting@epcs.co.jp

<http://www.epcs.co.jp/>

アウトソーシングサービス Web サイト: <http://www.epcsoutsourcing.com/>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.60-2

～ We are always at your side ～