

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

Firm News Vol. 98 Feb' 19

Contents

- 【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について
フレックスタイム制】

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

▶ 【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について フレックスタイム制】

2月号は、2018年6月29日に国会にて成立した働き方改革関連法のうち、2019年4月から施行される改正労働基準法のフレックスタイム制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、「清算期間」(現行、最長1か月)で定められた所定労働時間の枠内で、労働者が始業及び終業の時刻を自由に選べる制度です。結果的に、労働時間が長い日もあれば、短い日も生じます。このため、労働者は、あらかじめ定められている清算期間中の所定労働時間(総労働時間)に達するよう、労働時間を調整して働くことになります。

今回は、厚生労働省より公開された改正フレックスタイム制のパンフレットを中心に見ていきます。

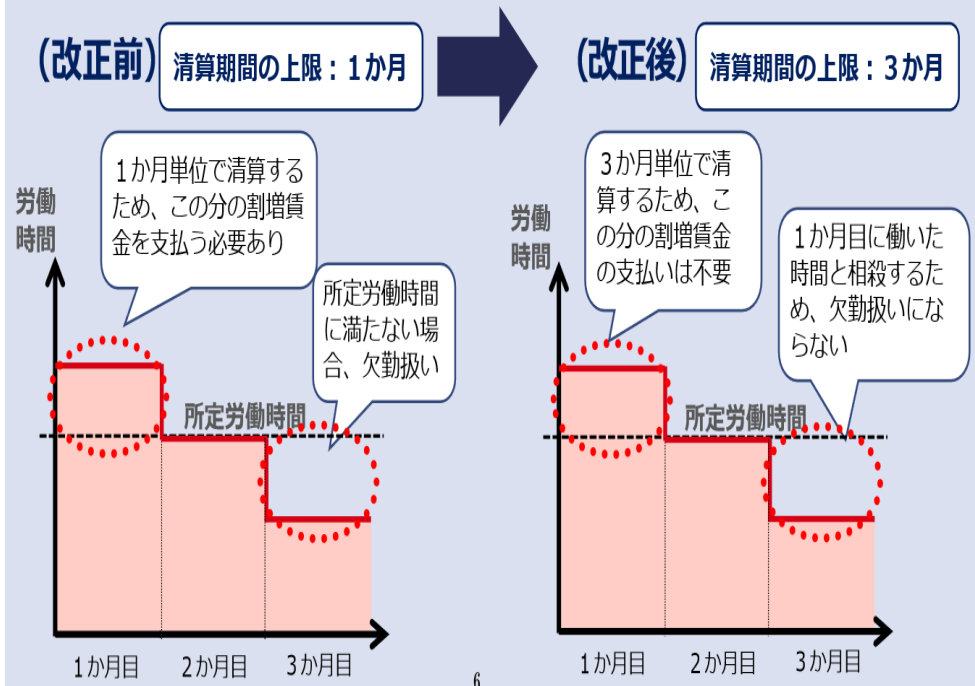
1. 改正内容(フレックスタイム制の清算期間の延長)

フレックスタイム制の清算期間の上限が3か月となります。

これまでのフレックスタイム制は、清算期間の上限が「1か月」までとされていたため、労働者は1か月の中で生活に合わせた労働時間の調整を行うことはできましたが、1か月を超えた期間で調整をすることはできませんでした。今回の法改正によって、清算期間の上限が「3か月」に延長され、月をまたいだ労働時間の調整により、今まで以上に柔軟な働き方が可能となります。

また、1か月以内の清算期間における実労働時間が、あらかじめ定めた総労働時間を超過した場合には、超過した時間について割増賃金を支払う必要がありました。一方で、実労働時間が総労働時間に達しない場合には、欠勤扱いとなり賃金が控除されるか、仕事を早く終わらせることができる場合でも、欠勤扱いにならないようにするため総労働時間に達するまでは労働しなければならない、といった状況もありました。しかしながら、清算期間を延長することによって、2か月、3か月といった期間の総労働時間の範囲内で、労働者の都合に応じた労働時間の調整が可能となります。

フレックスタイム制の清算期間延長のイメージ



Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

➤ 【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について フレックスタイム制】

2. 導入に当たっての留意事項①:フレックスタイム制を導入した場合には、時間外労働に関する取り扱いが通常とは異なります。

清算期間が1か月を超える場合には、(i)清算期間における総労働時間が法定労働時間の総枠を超えないこと(=清算期間全体の労働時間が、週平均40時間を超えないこと)に加え、(ii)1か月ごとの労働時間が、週平均50時間を超えないことを満たさなければならず、いずれかを超えた時間は時間外労働となります。このため、月によって繁閑差が大きい場合にも、繁忙月に過度に偏った労働時間とすることはできません。

清算期間を3か月とした場合の時間外労働のイメージ

フレックスタイム制における時間外労働

フレックスタイム制を採用した場合に時間外労働となるのは、まず清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間になります。

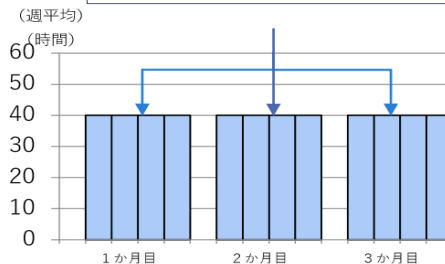
この法定労働時間の総枠は、清算期間の暦日数が30日の場合は、次の通りになります。

$$40時間 \times (30日 \div 7) = 171.4時間$$

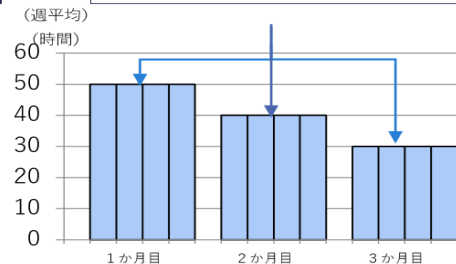
一方で、1日、1週単位については、時間外労働が発生することはありません。しかし改正後は、単月において特定の月に過重労働が生じかねないという懸念が示されており、労働時間が清算期間の各月で週平均50時間に収めるように規定を設けています。

✓ 時間外労働が発生しないパターン

- (i) 3か月の労働時間が、平均して週40時間以内かつ
- (ii) 1か月ごとの労働時間が週平均50時間以内

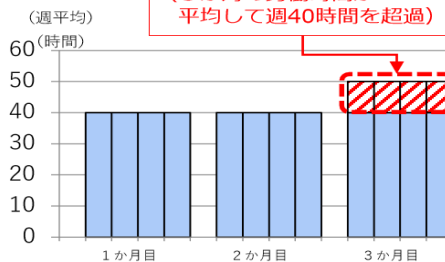


- (i) 3か月の労働時間が、平均して週40時間以内かつ
- (ii) 1か月ごとの労働時間が週平均50時間以内

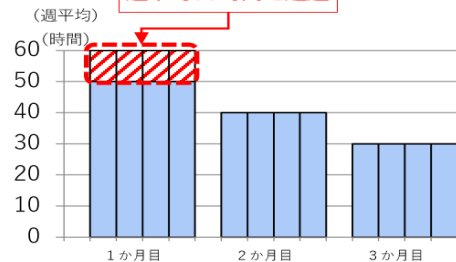


✓ 時間外労働が発生するパターン

法定労働時間の総枠を超過
(3か月の労働時間が
平均して週40時間を超過)



1か月の労働時間が
週平均50時間を超過



Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

➤ 【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について フレックスタイム制】

3. 導入に当たっての留意事項②: 清算期間が1か月を超える場合には、労使協定の届出が必要です。

【フレックスタイム制の労使協定の注意点】

- (i) 就業規則等への規定
- (ii) 労使協定で所定の事項を定めること
- +
- (iii) 労使協定を所轄労働基準監督署長に届出

清算期間が1か月を超えるフレックスタイム制の導入には、この3点が必要です。

- 清算期間が1か月を超える場合には、労使協定を所轄の労働基準監督署長に届出する必要があります。これに違反すると罰則（30万円以下の罰金）が科せられることがあります。清算期間が1か月以内の場合には届出は不要です。

ここも注目！ 完全週休2日制の事業場におけるフレックスタイム制

- これまで、完全週休2日制の事業場でフレックスタイム制を導入した場合には、1日8時間相当の労働であっても、曜日の巡りによって、清算期間における総労働時間が、法定労働時間の総枠を超えてしまう場合があります。

(例) 土・日が休日の事業場において、標準となる1日の労働時間を7時間45分とするフレックスタイム制を導入。

日	月	火	水	木	金	土
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

上記のカレンダーの場合、

$$\text{清算期間における総労働時間} = 7\text{時間}45\text{分} \times 23\text{日} = 178\text{時間}15\text{分} = 178.25\text{時間}$$

に対し、

$$\text{法定労働時間の総枠} = 40\text{時間} \div 7 \times 31\text{日} = 177.1\text{時間}$$

となり、清算期間における総労働時間が法定労働時間の総枠を超えてしまい、完全週休2日制で残業のない働き方をしたにもかかわらず、時間外労働が発生することとなり、36協定の締結や割増賃金の支払いが必要となっていました。

- **今回の法改正では、この問題を解消するために、以下の改正も行っています。**
 - ✓ 週の所定労働日数が5日（完全週休2日）の労働者が対象
 - ✓ 労使が書面で協定（労使協定）することによって、「清算期間内の所定労働日数×8時間」を労働時間の限度とすることが可能
- これによって、労使が協定すれば、完全週休2日制の事業場において、残業のない働き方をした場合に、曜日の巡りによって想定外の時間外労働が発生するという不都合が解消されます。

上記の例の場合、

$$\text{清算期間における総労働時間} = 7\text{時間}45\text{分} \times 23\text{日} = 178\text{時間}15\text{分} = 178.25\text{時間}$$

に対し、

$$\text{法定労働時間の総枠} = 8\text{時間} \times 23\text{日} = 184\text{時間}$$

となり、清算期間における総労働時間が法定労働時間の総枠に収まります。

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/>