



# Supporting your growth

Firm News Vol. 103 July' 19



## Contents

- 就業規則の視点から見た働き方改革関連法③「清算期間が1箇月を超えるフレックスタイム制」
  - <労働問題Q&A>「正社員の契約書上の雇用契約期間が1年の場合」



EP Consulting Services

Social Insurance Consulting Firm EOS

▶ 就業規則の視点から見た働き方改革関連法③ 「清算期間が1箇月を超えるフレックスタイム制」

7月号は、2019年4月から施行された働き方改革関連法の中から、清算期間を3箇月以内とするフレックスタイム制の概要及び企業としてどのように対応していけばいいのか、特に就業規則の改定の必要性と対応方法について説明させていただきます。

1. 今回の法改正の趣旨

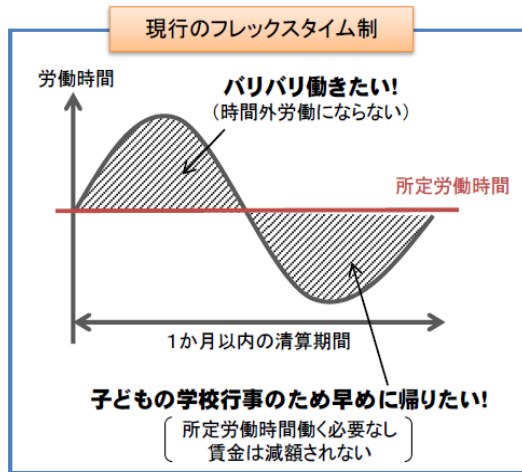
◆ 始業・終業時刻を自由に選べる仕組みの構築 → 柔軟でメリハリのある働き方をいっそう可能に

**メリット** ▶ 育児・介護等の事情があっても、それらと両立した働き方ができる

フレックスタイム制って？

- ✓ 労働者が始業時刻・終業時刻を自由に決める制度。
- ✓ 一定の期間（清算期間）をとおして労働時間が週平均40時間の「枠」に収まれば、時間外労働にならない。

※ドイツでは、労使合意により労働時間を口座に貯蓄する仕組みがあり、日本のフレックスタイム制に近いものもある。



【参考1】フレックスタイム制の導入状況

	平成21年	平成25年	増減
導入企業割合	6.1%	5.0%	▲1.1ポイント
適用労働者割合	8.5%	7.9%	▲0.6ポイント

※就労条件総合調査 平成19年以前は調査対象企業が異なる。

【参考2】フレックスタイム制に不便を感じたことはあるか？

	労働者	事業場
ある	15.1%	47.9%
ない	81.9%	46.7%

具体的に見直すべき点(M.A)

- ① 清算期間が短い 94.2%
- ② 複数月をまたぐ清算が困難 16.0%
- ③ 週休2日制の場合、法定労働時間の枠を超える月がある 5.6%

※JILPTアンケート調査(平成25年10月)

【厚生労働省の資料について】

左の厚生労働省の資料では、改正前のフレックスタイム制に不便を感じたことがあるかとの問に対し、「ある」と回答した事業場が47.9%となっております。そのうち、具体的に見直すべき点としては、「清算期間が短い」という回答が94.2%と大きな割合を占めております。

このような状況等を踏まえ、今回の改正では、清算期間が「1箇月以内」から「3箇月以内」とされました。

ただし、労働時間の管理や残業時間の清算の方法が従来に比べ複雑になっているため、実際に適用するかどうかは、企業の実情に合わせて慎重に判断する必要があります。

## Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

### 2. 1箇月を超え3箇月以内のフレックスタイム制の概要について

#### フレックスタイム制の趣旨(平30.9.7基発0907第1号)

フレックスタイム制は、一定の期間(清算期間)の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を選択して働くことにより、労働者が仕事と生活の調和を図りながら効率的に働くことを可能とし、労働時間を短縮しようとする制度である。

整備法においては、子育てや介護、自己啓発など様々な生活上のニーズと仕事との調和を図りつつ、効率的な働き方を一層可能にするため、フレックスタイム制がより利用しやすい制度となるよう、清算期間の上限の延長等の見直しを行ったものであること。

なお、フレックスタイム制の運用に当たっては、使用者が各日の始業・終業時刻を画一的に特定することは認められないことに留意すること。

今回の法改正により、フレックスタイム制における清算期間及び労使協定の労働基準監督署への届出は、以下の通り、変更となります。

	改正前	改正後
清算期間	1箇月以内	<b>3箇月</b> 以内
労使協定	労働基準監督署への届出不要	(清算期間1箇月以内) 労働基準監督署への届出不要  (清算期間 1 箇月超) 労働基準監督署への届出 <b>要</b>

### 3. 就業規則への記載について

フレックスタイム制の導入について、就業規則への記載の必要性和罰則を確認します。

導入要件:就業規則等への規定と労使協定の締結が必要です。

(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

この2点を満たしていれば  
フレックスタイム制を導入  
することができます。

**(i) 就業規則等に、始業・終業時刻を労働者の決定に委ねることを定めてください。**

- 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により、始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねる旨を定める必要があります。

#### 就業規則の例

(適用労働者の範囲)

第〇条 第〇条の規定にかかわらず、営業部及び開発部に所属する従業員にフレックスタイム制を適用する。

(清算期間及び総労働時間)

第〇条 清算期間は1箇月間とし、毎月1日を起算日とする。

- ② 清算期間中に労働すべき総労働時間は、154時間とする。

(標準労働時間)

第〇条 標準となる1日の労働時間は、7時間とする。

(始業終業時刻、フレキシブルタイム及びコアタイム)

第〇条 **フレックスタイム制が適用される従業員の始業およ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、始業時刻につき従業員の自主的決定に委ねる時間帯は、午前6時から午前10時まで、終業時刻につき従業員の自主的決定に委ねる時間帯は、午後3時から午後7時までの間とする。

- 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、所属長の承認のないかぎり、所定の労働に従事しなければならない。

(その他)

第〇条 前条に掲げる事項以外については労使で協議する。

始業・終業時刻を従業員の自主的決定に委ねる旨を定める必要があります。

清算期間が1箇月を超えるフレックスタイム制の導入のための要件

【要件】

- ①就業規則等への規定
- ②労使協定で所定の事項を定めること
- ③所轄労働基準監督署長に労使協定を届出

清算期間が1箇月を超える場合には、上記に記載の通り、労使協定を所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。

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。

なお、清算期間が1箇月以内の場合には届出は不要です。

## Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

### 4. 清算期間が1箇月を超える場合の注意点

清算期間が1箇月を超える場合でも、繁忙月に偏った労働時間とすることはできません。  
清算期間が1箇月を超える場合には、

- ① 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)
- ② 1箇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。

### 5. 法定 時間外労働となる時間

清算期間が1箇月を超え3箇月以内のフレックスタイム制を導入した場合の時間外労働の算出は、次のア及びイを合計した時間が法定時間外労働となります(平30.9.7基発0907第1号)。

- ア 清算期間を1箇月ごとに区分した各期間(最後に1箇月未満の期間を生じたときには、当該期間)における実労働時間のうち、各期間を平均し1週間当たり50時間を超えて労働させた時間。具体的な計算方法は、次の式によること。

清算期間を1箇月ごとに区分した期間における実労働時間数

$$— \quad 50 \times \frac{\text{清算期間を1箇月ごとに区分した期間における暦日数}}{7}$$

- イ 清算期間における総労働時間のうち、当該清算期間の法定労働時間の総枠を超えて労働させた時間(ただし、上記アで算定された時間外労働時間を除く。)

## ▶ &lt;労働問題Q&amp;A&gt; 「正社員の契約書上の雇用契約期間が1年の場合」

## &lt;労働問題Q&amp;A&gt;

問

正社員の雇用契約書の契約期間が海外親会社の意向により1年間となっていますが、実態としては契約更新手続きを行っておらず、自動更新のような状態となっています。何か社員が問題を起こしたような場合、契約の更新をせず、契約期間満了を理由に雇用関係を終了させることができるでしょうか。

答

現状の御社の労働契約では、当該正社員の雇止めを行った場合、無期労働契約の解雇と受け取られる可能性が高いです。また実態として無期雇用の労働契約であったとしても、契約書上有期労働契約である場合には、契約期間途中の解雇が無効とされるなど、会社に不利に取り扱われる可能性があります。

速やかに契約書と就業規則を見直し、契約内容と実態を合わせて会社のリスクを減らしてください。

(参考)

「有期労働契約の更新等と雇止めについて」(厚生労働省のパンフレットより)

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了します。これを「雇止め」といいます。

雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール(雇止め法理)が確立しており、労働契約法では、この雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、条文化されました。

**【対象となる 有期労働契約】**

次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。

- ① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの
- ② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

**【要件と効果】**

上記の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。

**【必要な手続】**

条文化されたルールが適用されるためには、労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要です(契約期間満了後でも遅滞なく申込みをすれば条文化されたルールの対象となります。)

ただし、このような申込みは、使用者による雇止めの意思表示に対して、「嫌だ、困る」と言うなど、労働者による何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものでもかまわないと解されます。

---

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](mailto:accounting@epcs.co.jp)

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