

社会保険労務ニュースレター

今回のテーマ：フレックスタイム制の拡充

労働者にとってプライベートと仕事のバランスが取りやすいという制度のメリットを活かし、働き方改革の一環として2019年4月よりフレックスタイム制が拡充されます。

フレックスタイム制

1. フレックスタイム制とは会社が一定の清算期間と清算期間内の総労働時間を定め、その範囲内で労働者が出勤時刻や労働時間を決めて労働する制度です。

清算期間において、会社が定めた総労働時間と実労働時間に過不足が発生した場合、過不足に応じた賃金の支払いが必要です。（詳細下項）

2. 制度導入には、下記2点の準備が必要です。

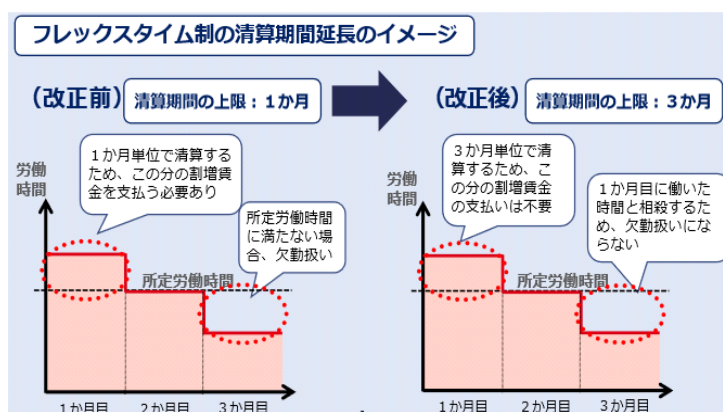
- a. 就業規則等に始業・終業時刻を労働者の決定に委ねる旨を定める
- b. 労使協定の締結（届出は必要なし）
 - i. 対象となる労働者の範囲
 - ii. 清算期間（期間の長さと起算日）
 - iii. 清算期間における総労働時間※（清算期間における所定労働時間）
 - iv. 標準となる1日の労働時間
 - v. コアタイム（定めは任意）
 - vi. フレキシブルタイム（定めは任意）

※ 総労働時間は、法定労働時間の総枠の範囲内で定める必要があります。

清算期間における総労働時間 ≤ 清算期間の暦日数 ÷ 7日 × 1週間の法定労働時間（40時間）

改正のポイント

1. 清算期間の上限が、1か月から3か月に延長されます。



これまでは1か月の決められた総労働時間を超過した場合には割増賃金が支払われ、逆に下回った場合には賃金が控除されていましたが、今回の改正により2か月、3か月といった範囲で、従業員個々の都合に応じた労働時間の調整が可能になります。



Grant Thornton

An instinct for growth™

2. 例えば清算期間を3か月、起算日を4月1日と定める場合、年間の清算期間は下記の通りとなります。
 - 清算期間①：4月－6月
 - 清算期間②：7月－9月
 - 清算期間③：10月－12月
 - 清算期間④：1月－3月
3. 1か月を超える清算期間を設定すると、以下の場合には時間外労働となり割増賃金が発生します。
 - a. 清算期間における総労働時間が週平均40時間を超えた場合
計算方法：清算期間の暦日数÷7日×1週間の法定労働時間（40時間）
 - b. 1か月毎の労働時間が週平均50時間を超えた場合
計算方法：月の暦日数÷7日×50時間

※ フレックスタイム制の対象となる労働者についても実労働時間を把握して、適切な労働時間管理や賃金清算を行うことが義務付けられています。
4. 清算期間が1か月を超える場合には、締結した労使協定を所轄労働基準監督署長へ届出する必要があります。

もう少し補足！

フレックスタイム制は管理監督者については適用除外です。一方で、2019年4月より管理監督者や裁量労働制が適用される労働者についても労働時間を把握し、健康管理を徹底するよう義務付けられます。この法改正はあくまで健康管理の為に労働時間の把握を義務付けるものであり、管理監督者について36協定や時間外手当の支給の対象とするものではありません。