



平成31年3月20日

「フレックスタイム制」の拡充

今回は**施行日が平成31年(2019年)4月1日**の「働き方改革」のうちの1つ「**フレックスタイム制**」の拡充です。当初「これは使いやすくなった」と思ったものの、すでに1年単位の変形労働時間制をとっている会社が多く、「すぐにはなあ」という感じで終わっていましたが、労務管理という観点からは絶対に外せない制度ですし、これからは利用する会社がどんどん増えていくと思われます。

そもそも「フレックスタイム制」とは

「始業や就業の時間を自分で自由に決められる働き方」のことを言い、1日の労働時間は、必ず出社するコアタイムと、出社が自由なフレックスタイムに分けられます。

1ヶ月以内の「清算期間」と、その期間内の「総所定労働時間」が予め決められており、「清算期間」内で「総所定労働時間」を超えなければ、その時間は自由に働くことができるというものです。

注意点は、届出しない労使協定と、就業規則での定めが必要なことです。

フレックスタイム制の主な改正点

期日	2019年 3月31日まで	2019年4月1日から	
清算期間の 上限の延長	1ヶ月	3ヶ月	清算期間途中に入社または退社等により労働させた期間が当該清算期間よりも短い場合については、当該労働させた期間を平均し、1週間当たり40時間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間について割増賃金の支払い対象
週所定労働時間の 上限規制	特になし	50時間	1週間当たり50時間を超えて労働させた時間については、当該月における割増賃金の支払い対象
労使協定届出義務	なし	あり （清算期間が1ヶ月を超える場合）	

「フレックスタイム制」の拡充 とは、

「**清算期間の上限の延長**」と「**完全週休2日制での労働時間の計算方法**」の改正により、仕事と生活の調和を図りつつ、メリハリのある働き方を可能にするため、より柔軟で利用しやすい制度へと改正したことです。

「完全週休2日制での労働時間の計算方法」とは

改正法では、完全週休2日制の事業場において、労働時間の限度について「当該清算期間における所定労働日数に8時間乗じて得た時間」とする旨を労使協定で定めたときは、「清算期間を平均し1週間当たりの労働時間」が、「当該清算期間における日数を7で除して得た数をもってその時間を除して得た時間」を超えない範囲内で労働させることができます。

清算期間を平均し 1週間当たりの労働時間	≤	当該清算期間における日数を7で除して得た数 をもって、その時間を除して得た時間
-------------------------	---	--

例えば、「清算期間の日数30日 所定労働日数22日」に当てはめると、

「当該清算期間における所定労働日数に8時間乗じた時間」= 22日 × 8時間 = 176時間

「清算期間を平均し1週間当たりの労働時間」が、176時間 ÷ (30日 ÷ 7) = 41.0666 ≒ **41時間**
を超えない範囲内で労働させることができる。

改正前ならば、通達による特例の計算方法を使っても週40時間でした。

「フレックスタイム制」のメリット

- ①働く時間帯を自由に設定できるので、私生活との両立が図りやすい。
- ②効率的に仕事ができ、自分でコントロールする働き方でやる気があがる。
- ③仕事が終われば帰ることができるので、残業を減らせる。

「フレックスタイム制」のデメリット

- ①自己管理ができないと、仕事がかた回らなくなってしまう。
- ②社員同士でコミュニケーションをとるのが難しい。
- ③週ごとの清算、複数月にまたがったの清算となるため管理部門の負担が増大する。
- ④「割増賃金が支払われない」「出社・退社時刻や残業を指示される」などのトラブル発生もある。