

今月のトピックス

平成 31 年 4 月

顧問先社長 経営幹部各位

株式会社アンジェロ
社労士法人 斎藤マネジメントオフィス・アンジェロ

TEL 03-5356-6377

TEL 048-781-2651

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

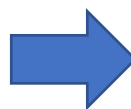
【フレックスタイム制で柔軟な働き方を可能に】

2019 年 4 月 1 日からフレックスタイム制に関する法改正が行われましたのでご紹介いたします。

フレックスタイム制は、一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度です。従業員は仕事と生活の調和を図りながら効率的に働くことができます。

■ フレックスタイム制の基本的なルール

- (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) 労使協定の監督署への届出 (清算期間が 1 か月を超える場合のみ)



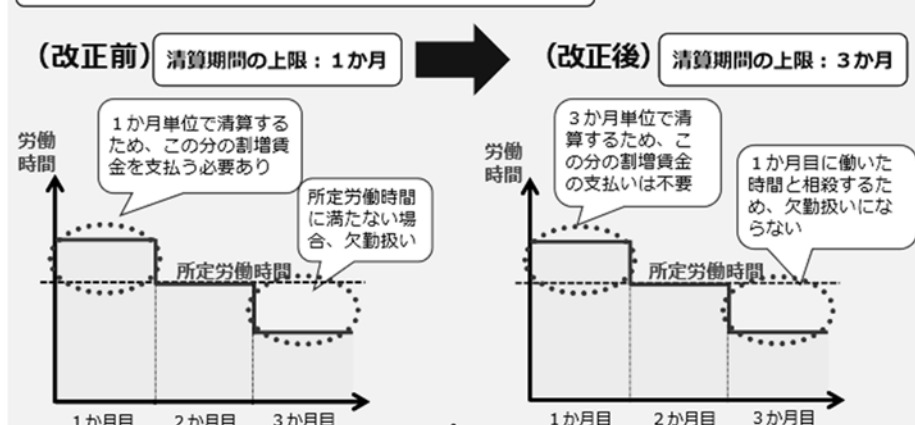
これを満たしていれば
フレックスタイム制を
導入することができます。

- ・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従業員に委ねる旨を定める必要があります。
- ・フレックスタイム制のもとでは、清算期間を通じて、法定労働時間の総枠を超えて労働した時間が時間外労働としてカウントされます。又、1 か月を超える場合の各月ごとに週平均 50 時間を超えた場合も時間外労働としてカウントし、割増賃金の支払いが必要となるので注意が必要です。

■ 改正内容

フレックスタイム制の清算期間の上限が、1 か月から 3 か月に延長となりました。

フレックスタイム制の清算期間延長のイメージ



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。清算期間が 1 か月以内の場合には届出は不要です。

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。

今回の法改正では、この問題を解消するために、以下の改正も行われています。

○週 の所定労働日数が 5 日 (完全週休 2 日) の労働者が対象

○労使協定を締結することによって、「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ることとなりました。

上記につきまして、ご不明点・ご質問等ございましたらお気軽にご連絡ください。