

① 給料明細書の交付

② フレックスタイム制労働者の会議への出席

問① 当社では、4月から社員の給料を現金払いから銀行振込に変更しますので、現金と一緒に渡



(平10・9・10基発530号、平13・2・2基発54号、平19・9・30基発0930001号)では、個々の労働者の同意、労働者代表との協定の締結とともに、労働者への計算書の交付を求めています。そして、この計算書には、①基本給、手当その他賃金の種類ごとにその金額、②源泉徴収税額、社会保険料等賃金から控除した事項ごとにその金額、③口座振込等を行った金額を記載することとされています。

していた給料明細書を廃止しようと考えていますが、問題はありますか。
答① 労働基準法(以下「法」と略します)では、賃金明細書を交付しなければならぬとの規定はありません。

また、所得税法231条では賃金額と所得税額を記載した支払明細書を、健康保険法167条及び厚生年金保険法84条では保険料の控除に関する計算書を労働者に交付することを義務付けていますので、給料明細書を廃止することはできません。ここで、賃金明細書の

交付手続を簡素化する方法としては、賃金明細書のデータを労働者にメールで送信することが考えられます。これは、前記の賃金の口座振込に関する通達にはありませんが、所得税法の支払明細書については、同法施行令356条(同法施行規則100条)で、労働者の承諾があれば、電磁的方法による提供を認めています。

なお、賃金明細書は高度な個人情報ですから、メールによる送信を行う場合には、十分な情報セキュリティ対策をとることが必要でしょう。

問② 当社はフレックスタイム制を採っており、コアタイムが11時から15時、フレキシブルタイムが8時から11時と15時から22時となっています。そして、毎週月曜日の11

時から会議を行っていますが、会議が2時間程度かかるため、9時から開催することを検討しています。この場合、会議への出席は強制できないのでしょうか。

答② フレックスタイム制とは、法32条の3の規定により、清算期間(1カ月以内の一定期間)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・終業時刻を自ら決定して働く制度です。この制度で、コアタイムとは、1日の労働時間帯のうち必ず労働しなければならない時間帯のこと、通常は、そこに休憩時間を設けたり、会議を開催したりします。また、フレキシブルタイムとは、労働者がその選択により労働することができ、時間帯で、不就業があってもペナルティを科すことはできません。

お尋ねは、フレキシブルタイムに行う会議への出席を強制できないかという点ですが、前述のようにフレキシブルタイ

ムに就労する時間は労働者に委ねられていますので、出席を強制することはできません。ここで、コアタイムとフレキシブルタイムが日又は週によって異なることは認められていますが、月曜日のコアタイムの開始時刻を9時にすれば、全員を会議に出席させることが可能になります。

ただし、午前のフレキシブルタイムが1時間となり、「フレキシブルタイムが極端に短い場合には、始業・終業時刻を労働者の決定に委ねたことにならず本制度の趣旨に合致しない」(昭63・1・1基発1号、平11・3・31基発168号)と判断される可能性がありますので、月曜日のフレキシブルタイムの開始時刻を8時から7時に繰り上げたほうが良いでしょう。

なお、フレキシブルタイムを変更するにあたっては、本制度の労使協定を再締結するとともに、就業規則の変更手続をとる必要があります。