

これが「企業の労働110番」です



(一社)名北労働基準協会
受験対策講座室長
社会保険労務士

奥村孔子

新型コロナウイルス禍におけるフレックスタイム制の導入

「はい、こちら企業の労働110番です」。「新型コロナウイルス感染症の感染拡大が止まらない状況の中、満員電車での通勤回避のための時差出勤の実施や、子どもの休校や介護施設の使

用制限等を理由に出退時間の変更を申し出る従業員の増加、さらにはこの新型コロナウイルスによる業績の悪化による残業規制（元々月内での繁閑差も大きく、特に製造管理部門では残業時間が問題になっていた）

等から、フレックスタイム制の導入を考えたいのですが、どのように進めたら良いのでしょうか」。「ご相談は製造販売業の人事ご担当者からでした。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。

通常の働き方だと、毎日8時30分に始業、17時30分に終業、必ず8時間就業しなければなりません。フレックスタイム制を導入すると、

例えば、10時に出社し、17時に退社するということも可能です。また就業時間も、業務繁忙の日は10時間働き、業務があまりない日は6時間程度働くといったように、業務の忙しさに応じて労働者が労働

時間を柔軟に決めることができるもので、時間外労働の削減にも有効です。当制度の導入にあたっては、まず、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、労使協定で制度の基本的枠組みを定めます。

- 1、対象となる従業員の範囲（部署ごとの導入なども可能）



- 5、コアタイム（労働者が一日のうちで必ず働かなければならない時間帯）
- 6、フレキシブルタイム（労働者が自らの選択によって労働時間を決定できる時間帯）

※5と6の規定については任意

留意点としては、時間外労働に関する取扱いが通常とは異なり、清算期間における実際の労働時間のうち、清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間数が時間外労働となります。また今回の法改正により、清算期間が1か月を超える場合は上記に加え、月ごとに1週当たりの労働時間が50時間を超える部分については1か月ごとに清算しなければなりません。

- 2、清算期間（これまで上限が「1か月」でしたが、2019年4月の法改正により「3か月」に延長されました）
- 3、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）
- 4、標準となる1日の労働時間

フレックスタイム制の最大のメリットは、会社としては仕事量の波による時間の無駄や賃金の無駄がなくなることです。個人にとっても自主的に時間管理を行うことで効率

的な働き方ができます。デメリットとしては、社外・部署内の意思疎通に支障が出たり、また自己管理ができないとルーズさが許されるものと勘違いするなどの弊害が生じることがあります。何より人事担当者が制度を理解して運用するなど会社の管理能力が問われることになりません。

愛知県下各労働基準協会では、9月16日から労働時間管理研修等の4日間の労働実務専門講座「就業管理コース」、また11月9日から翌年8月8日まで全13日間の「社会保険労務士試験受験対策総合講座」を開講し、会員企業様の高度人材育成の支援を行っております。

人事担当者のみならず、当講座を受講されることでさらに専門性を高め、様々な制度を有効に運用し、自社に合った制度に作り上げていくことができれば、より働きやすい職場環境の実現を可能にするのではないのでしょうか。

イラスト・木村武司

