

フレックスタイム制の 拡充について

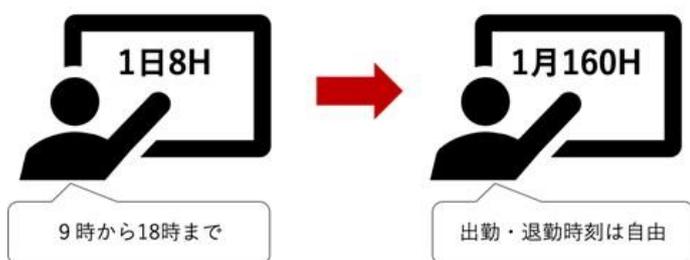
働き方改革関連法の一環として、4月からフレックスタイム制の労働時間をより柔軟に設定できるように変わります。改正されるフレックスタイム制について説明します。

はじめに

働き方改革関連法の実施がいよいよ4月から順次開始されます。4月から実施されるものの一つにフレックスタイム制の拡充がありますが、従来よりも柔軟にフレックスタイム制の運用が可能となります。以下、改正されるフレックスタイム制について説明します。

フレックスタイム制とは

フレックスタイム制（労働基準法第32条の3）は労働時間に関する法律の一つで、1日の労働時間の長さを固定的に定めず、1ヶ月以内の一定の期間の「総労働時間」を定めておき、労働者がその総労働時間の範囲で各労働日の労働時間を自分で決めて働くことを目的とします。



フレキシブルタイムとコアタイム

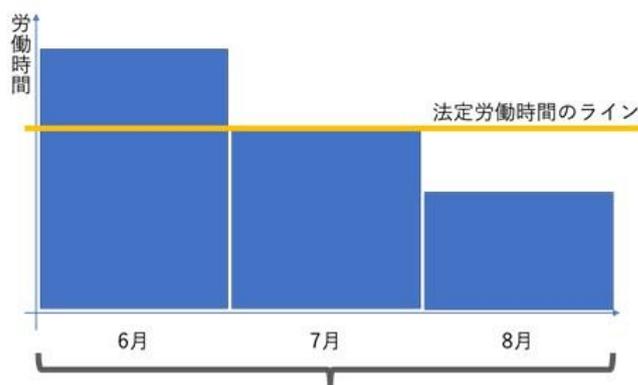
フレックスタイム制においては、「フレキシブルタイム」と「コアタイム」を設定することができます。フレキシブルタイムとは「その時間帯の中であれば出勤・退勤が自由にできる時間帯」を指し、コアタイムは「必ず働かなければならない時間帯」をいいます。

下の図のように、日中にコアタイムを配置し、前後の時間をフレキシブルタイムとすることが典型的な設定方法です（ただし、コアタイムは必ずしも設ける必要はありません）。



改正の内容

現在の法律では「清算期間=フレックスタイム制の枠」が**最長1ヶ月**なので、労働者は1ヶ月の中での生活上のニーズに対応して柔軟に働くことはできるが、1ヶ月を超えた労働時間の調整はできないという不便さがありました。2019年4月からは、「清算期間」を最長3ヶ月に延長し、より柔軟な働き方ができるように変わります。例えば、「6・7・8月の3ヶ月」の中で労働時間の調整が可能となるため、子育て中の親が8月の労働時間を短くすることで、夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなります。



3ヶ月の清算期間の範囲で平均して法定労働時間を超えなければ割増賃金の支払いが不要※

※ただし、清算期間の各月において週平均50時間を超えて労働した場合は、超えた分の割増賃金を支払う必要があります。

今後の課題

複数月にまたがるフレックスタイム制の導入により勤務時間の自由度は高まる反面、一律的な教育・指導や、従業員同士のミーティング時間の確保は難しくなります。自由な働き方に合わせたグループウェアの整備や、個別の貢献度を正しく評価する評価システムの整備も同時に進める必要があるでしょう。