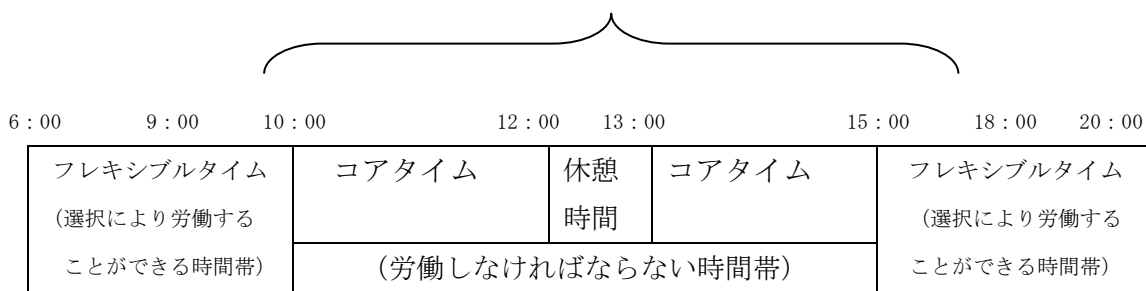


フレックスタイム制

1日の労働時間の長さを固定的に定めず、1か月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者はその労働時間の範囲で各労働日の労働時間を自分で決め、その生活と業務との調和を図りながら効率的に働くことができる制度です。

基本モデル

会社の所定労働時間（標準となる1日の労働時間）



一般的なフレックスタイム制は、1日の労働時間帯を、必ず勤務すべき時間帯（コアタイム）と、その時間帯の中であればいつ入社または退社してもよい時間帯（フレキシブルタイム）とに分けています。

コアタイムは必ず設けなければならないものではありませんから、全部をフレキシブルタイムとすることもできます。

コアタイムがほとんどでフレキシブルタイムが極端に短い場合、コアタイムの開始から終了までの時間と標準となる1日の労働時間がほぼ一致している場合、始業時刻、終業時刻のうちどちらか一方だけを労働者の決定にゆだねている場合、始業時刻、終業時刻は労働者の決定にゆだねるとしながら、始業から必ず8時間は労働しなければならない旨義務付けている場合等はフレックスタイム制とはみなされないことがありますのでご注意ください。

2 導入の要件

就業規則その他これに準ずるものにおいて始業及び終業の時刻をその労働者の自主的な決定にゆだねる旨を定めてください。

次の事項を労使協定で定めてください。

(1) 対象となる労働者の範囲

対象となる労働者の範囲は、各人毎、課毎、グループ毎等様々な範囲が考えられます。例えば「全従業員」でも、「全企画部職員」というように限定しても構いません。労使で十分話し合い、協定で明確にしてください。

(2) 清算期間

清算期間とは、フレックスタイム制の下で労働者が労働すべき時間を定める期間のことで、清算期間の長さは1か月以内に限り、賃金の計算期間に合わせて1か月とすることが一般的です。

(3) 清算期間における起算日

起算日については、単に「1か月」とせず、毎月1日や16日等のように、どの期間が清算期間なのか明確にする必要があります。

(4) 清算期間における総労働時間

フレックスタイム制において、労働契約上労働者が清算期間内において労働すべき時間として定められている時間のことで、いわゆる清算期間における所定労働時間のことです。

この時間は清算期間を平均し、1週間の労働時間が40時間（特例措置対象事業場は、44時間）以内になるように定めなければなりません。次の条件式をみたす必要があります。

$$\text{清算期間における総労働時間} \leq \frac{\text{清算期間の日数}}{7 \text{ 日}} \times 1 \text{ 週間の法定労働時間}$$

具体的例として、1か月を清算期間とした場合の総労働時間は次の時間以下にしなければなりません。

	40 時間の場合	44 時間の場合
31 日の場合	177.1 時間	194.8 時間
30 日の場合	171.4 時間	188.5 時間
29 日の場合	165.7 時間	182.2 時間
28 日の場合	160.0 時間	176.0 時間

なお、労使協定では、清算期間における法定労働時間の総枠の範囲内で、例えば1か月160時間というように各清算期間を通じて一律の時間を定める方法のほか、清算期間における所定労働日を定め、所定労働日1日当たり7時間というように定めることもできます。

(5) 標準となる1日の労働時間

これを定める主たる目的は、年次有給休暇を取得した際にこれを何時間労働したもとのとして取り扱うのか、明確にしておくためです。時間数を定めれば足りません。

なお、フレックスタイム制の対象労働者が年次有給休暇を1日取得した場合には、その日に標準となる1日の労働時間を労働したものと取り扱い、賃金計算を行います。

(6) コアタイム

コアタイムは労働者が1日のうちで必ず働かなければならない時間帯です。必ず設けなければならないものではありませんが、これを設ける時は、その時間帯の開始及び終了の時刻を明記しなければなりません。

コアタイムは労使協定で自由に設定ができます。例えば日によってコアタイムの設定を変えても構いませんし、コアタイムを分割することも可能です。ただし、コアタイム（分割した場合は最初のコアタイムの始まりの時刻と、最後のコアタイムの終了の時刻）が標準となる1日の労働時間と同程度になるような場合は、フレックスタイム制の趣旨に反しますので注意が必要です。

(7) フレキシブルタイム

フレキシブルタイムに制限を設ける場合は、その時間帯の開始及び終了の時刻を定める必要があります。

この場合、フレキシブルタイムの時間帯が極端に短く、例えば30分しかないような制度や、当該フレキシブルタイムの時間帯が30分単位となっていて、その中から始業時刻または終業時刻を選ぶような制度は、始業及び終業時刻を労働者が自主的に決定しているとはいえ、フレックスタイム制の趣旨に反しますので注意が必要です。