

開東社会保険ニュース

No. 239

平成 31(2019)年 1 月

2019 年 4 月から導入可能となる 3 か月単位のフレックスタイム制

今年も大きな影響のある法改正の施行が予定されています。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

2019 年 4 月から、働き方改革推進法の一環として 1 か月超～3 か月以内の清算期間のフレックスタイム制が導入可能となります。従来の 1 か月単位のフレックスタイム制と比較して、異なる点を説明します。

1. 清算期間が 3 か月以内に

フレックスタイム制の清算期間についてこれまで 1 か月以内とされてきましたが、今後は最長 3 か月まで設定することが可能となります。3 か月の間で繁閑が繰り返される事業や業務では、運用しやすくなると考えられます。

ただし、3 か月間のうち、特定の月に長時間労働になるのを避けるため、月に平均週 50 時間を超えないようにしなければなりません。そのため、1 か月ごとに集計を行い割増賃金の支払いが必要になる点では従来の集計と変わらず、月により計算式が異なる点ではむしろ複雑とも言えます。

2. 3 か月単位のフレックスタイム制と、従来の 1 か月単位のフレックスタイム制との違い

項目	3 か月単位	1 か月単位
労使協定の 手続等	労使協定に有効期間の定めが必要 労使協定を締結し、届出が必要	有効期間については定義がない 労使協定締結は必要、届出は不要
法定時間 外労働の 計算	①清算期間を1か月ごとに区切り、以下を超える時間の 支払を行う。(最後の1か月に満たない期間があ れば同様に計算を行う。) $50\text{時間} \times \frac{\text{清算期間における歴日数}}{7}$ ②清算期間終了時の法定時間外労働は、1か月以 内のフレックスタイム制の計算式(右欄)と同様に計 算する。(ただし二重払いを避けるため①で計算し た週あたり 50 時間を超えた分を減算。)	①清算期間ごとに以下を超える時間の支 払を行う。 $40\text{時間} \times \frac{\text{清算期間における歴日数}}{7}$ ※特例措置対象事業場は 44 時間
労働時間 の通知	各月の労働時間数の実績を対象労働者に通知等す ることが望ましい。	1か月で清算するため、フレックスタイム制 としての通知は求められていない。
清算期間 途中での廃 止や退職	フレックスタイム制により労働した期間が、清算期間よ り短い労働者については、週あたり 40 時間を超える 部分について、割増賃金の支払いが必要。	特段の定めがない。

3. その他のフレックスタイム制における重要な改正

所定労働日数×8 時間を総労働時間とした場合に、月によっては曜日のめぐりにより歴日数で計算した法定の総枠時間を超えてしまうことがありました。これまでは通達にて、一定の要件を満たせば該当の月に所定労働日数×8 時間を法定時間の総枠として取り扱っても差し支えないとされてきましたが、今回この点について改正法の条文に追加され、明確に総枠として取り扱うことが可能になりました。

例) ある年の 6 月で歴日数 30 日、所定労働日数 22 日となった場合

①歴日数で計算した総枠: 171.42 時間

②協定による総枠: 22 日×8 時間 = 176 時間



176 時間までは法内

※ただし、所定外として賃金支払いが必要な場合があります。

ホームページ(「開東社会」「かいとうしゃかい」で検索) <http://www.kaito-sr.com/>

Facebook ページや、ブログも更新しています。

※本記事の無断転載は禁止されております。

社会保険労務士法人 開東社会保険労務事務所

〒160-0023 東京都新宿区西新宿 7-2-6 西新宿 K-1 ビル 7 階 TEL 03-3369-7411/8411

FAX Stop! 次回以降の FAX がご迷惑の場合は恐れ入りますがご連絡下さい。 FAX 03-3369-2711