

フレックスタイム労使協定

近時、働き方改革による多様な働き方や、コロナ禍における時差出勤の実現手段のひとつとして、フレックスタイム制が注目されています。そこで今回は、フレックスタイム労使協定に関する留意点を説明します

弁護士
田村裕一郎

弁護士
黒田雄太

1 フレックスタイム制とは

(1) フレックスタイム制
フレックスタイム制は、一定の要件の下に、従業員が日々の始業・終業時刻を自主的に決めることができることとし、法定労働時間を弾力化する制度です。

(2) 導入の際の要件
フレックスタイム制を導入するためには、①就業規則その他これに準ずるものによる定め、②労使協定の締結、③（清算期間が1か月を超える場合）所轄の労働基準監督署長への労使協定の届出が必要です。

2 協定作成にあたっての留意点

(1) 適用対象者（第1条）
対象となる労働者の範囲について、たとえば、「〇〇部職員」「従業員A、B…」もあり得ます。

(2) 清算期間（第2条）
清算期間とは、フレックスタイム制において、労働者が労働すべき時間を定める期間をいいます。法改正により、上限が1か月から3か月に延長されました。清算期間を定めるにあたっては、起算日も定める必要があります。
(3) コアタイム（第5条）
コアタイムについては、⑦設け

る日と設けない日がある、①日によって時間帯が異なる、といった定めも可能です。

(4) 休憩時間（第6条）
労働者が休憩を取得する時間帯を自由に決められるとする場合は、一斉休憩の適用除外に関する労使協定を締結しなければならぬ点に注意すべきです。

(5) フレキシブルタイム（第7条）
⑦フレキシブルタイムにおける任意の始業・終業時刻の決定にあり、取引先や他部署への影響等を十分に考慮し、業務に支障が生じないようにしなければならぬ旨や、①労働者が、始業・終業時刻の予定を事前に所属長に申告し

なければならぬ旨を併せて規定することも考えられます。

(6) 超過労働時間（第10条）
清算期間が1か月を超えない場合、清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間が、時間外労働となります。

(7) 不足時間の取扱い（第11条）
清算期間中の実労働時間が総労働時間に満たなかった場合に、直ちに賃金控除せず、次の清算期間で不足分を労働させることが考えられます。
ただし、行政解釈によれば、次の清算期間での繰越しの上限は、法定労働時間の総枠の範囲内となるので留意すべきです。

掲載(予定)テーマ

- 1月号 副業・兼業取扱規程
- 2月号 私傷病休職規程
- 3月号 希望退職・早期退職者支援規程
- 4月号 フレックスタイム労使協定
- 5月号 1年単位の変形労働時間制度に関する労使協定
- 6月号 1か月単位の変形労働時間制度に関する労使協定

■フレックスタイム労使協定例

フレックスタイム労使協定

〇〇株式会社と〇〇労働組合（従業員代表）は、フレックスタイム制での勤務について、次のとおり協定した。

第1条 フレックスタイム制での勤務は、本社に属する従業員のうち、〇〇部所属の従業員（〇〇職以上の者を除く）に適用する。

第2条 清算期間は、毎月1日から末日までの1か月間とする。

第3条 1日の標準労働時間は7時間とする。

2. 年次有給休暇を取得した日および出張等により事業場外労働に従事して労働時間を算定し難いときは、標準労働時間労働したものとみなす。

第4条 清算期間中における総労働時間（所定労働時間）は、清算期間中の所定労働日数に、第3条第1項に定める1日の標準労働時間を乗じて得られた時間とする。

第5条 コアタイムは、午前10時から午後3時までとする。コアタイム以外の時間帯のみの勤務は、原則として認めない。

第6条 休憩時間は、午後0時30分から午後1時30分までの1時間とする。

第7条 フレックスタイム制が適用される従業員は、午前7時から午前10時までの間の任意の時刻から始業するものとし、午後3時から午後6時までの間の任意の時刻に終業するものとする。

第8条 コアタイムおよびフレキシブルタイムのいずれにも勤務しなかった場合は欠勤とする。

2. コアタイム開始時刻に遅れて出勤した場合は遅刻とする。

3. コアタイム終了時刻より前に退勤した場合は早退とする。

4. 欠勤、遅刻または早退する場合は、就業規則第〇条に従い、所定の手続きを行わなくてはならない。

第9条 次に掲げる日は、フレックスタイム制を適用しない。

① 土日祝日、年末年始休暇

② 会社が別途定める日

第10条 清算期間中の実労働時間が第4条に定める総労働時間を超過したときは、賃金規程に定める時間外労働手当を支給する。

2. 前項にかかわらず、休日の実労働時間は第4条に定める総労働時間に算入せず、(1)法定休日労働には賃金規程に定める法定休日労働手当を支給し、(2)法定外休日労働には賃金規程に定める所定休日労働手当を支給する。

第11条 清算期間中の実労働時間が第4条に定める総労働時間に不足したときは、〇時間までは不足時間を次の清算期間に繰り越すものとする。〇時間を超える場合は、当該清算期間で超えた時間分の賃金を控除する。

2. 前項に基づき、不足時間を繰り越した従業員は、次の清算期間において、当該時間を解消しなければならない。この繰越清算は、翌清算期間に限るものとする。

第12条 フレックスタイム制の適用が不相当と認められる場合は、所属長の判断により、当該従業員に対するフレックスタイム制の適用を、臨時的中断または適用除外することがある。この場合、当該従業員の労働時間その他の取扱いについては、就業規則第〇条に定めるところによる。

第13条 業務上の必要性が生じた場合、会社は、本労使協定に基づくフレックスタイム制の全部または一部を廃止することができる。

第14条以下（有効期間、署名欄など）：省略

(8) 適用の臨時的中断・適用除外（第12条）
本条の「不相当」な場合として
は、⑦顧客等との信頼関係や業務効率を損なう始業・終業時刻の設

(9) 制度の廃止（第13条）
フレックスタイム制の廃止は、
定を行なう、①合理的理由のない
超過労働時間の発生を繰り返す、
などが考えられます。

始業・終業時刻に関する労働者の
自主的な決定権が失われるという
意味において、不利益変更に該当
し得ると考えられます。
そのため、労使協定の解消は、

その規定の有無にかかわらず、フ
レックスタイム制の廃止の必要性
を労働者に対して丁寧の説明した
うえで、労使間での合意により行
なうべきといえます。
●