

労働時間関係

Q フレックスタイム制適用者に、 期間限定で交替勤務を命じることは可能か

当社では、納期が迫っている製品の生産ラインで、一時的に大量増産をする必要が出てきています。そこで、現場責任者から、生産効率を上げるため、これまでフレックスタイム制を適用してきた開発・生産担当スタッフに、1カ月間の期間限定で交替勤務をしてもらうことはできないかと相談されています。このような取り扱いは可能なのでしょうか。
(大分県 A社)

A フレックスタイム制の適用者に始業・終業の時刻を指定することはできないため、交替制勤務を実施する場合は、労使協定の見直し等を実施したうえで適用する必要がある

回答者 牧野内陽子 まきのうち ようこ 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 交替制勤務とフレックスタイム制

交替制勤務とは、生産ラインなどにおいて設備稼働率を上げるため、あるいは長時間に及ぶ営業時間に対応するため等の理由により、労働者を2以上のグループに分け、それぞれ始業・終業時刻を定めて勤務する労働時間制度を意味します。

一方、フレックスタイム制とは労働基準法32条の3で定められており、始業・終業の時刻の両方を労働者の決定にゆだねる制度です。フレックスタイム制を適用するには、下記の事項について、適用する事業所に労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、それがいないときは労働者の過半数を代表する者との間で労使協定を結ぶ必要があります。また就業規則で、始業および終業の時刻を労働者の決定にゆだねる旨を定める必要もあります。

(フレックスタイム制の労使協定で定める事項)

- 対象となる労働者の範囲
- 清算期間（1カ月以内）
- 清算期間における総労働時間（清算期間を平均し、1週間当たりの労働時間が週の法定労働時間以内）
- 標準となる1日の労働時間

コアタイム（必ず勤務すべき時間帯）・フレキシブルタイム（いつ出社または退社してもよい時間帯）を定める場合は、その開始・終了時刻

両者の違いは、[図表1]のとおりです。

[図表2]からも分かるように、フレックスタイム制を適用している事業所において、交替制勤務を適用することは、パターンA・Bとも始業・終業の時刻と1日当たりの労働時間を指定することとなるため、フレックスタイム制導入のための要件を欠くこととなります（パターンAについては、コアタイム全時間帯について勤務しない点も問題となります）。

したがって、フレックスタイム制を適用している場合に、同時に交替制勤務を適用することはできません。

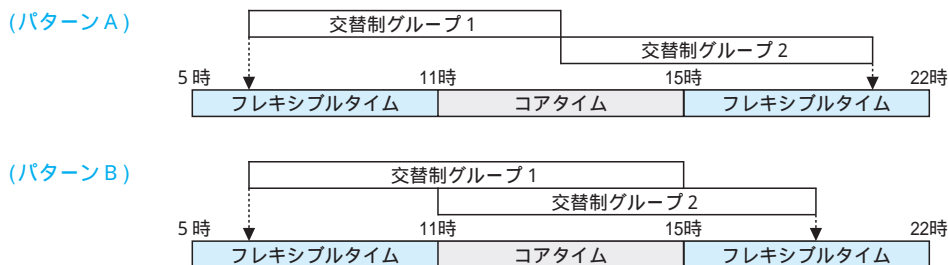
2. フレックスタイム制適用事業所に交替制勤務を命じるためには

特定の労働者個人に対して、同時にフレックスタイム制と交替制勤務を適用させることは、ここまで述べてきたように不可能ですが、フレックスタイム制の労使協定において「適用除外規定」を設けることにより、特定の労働者個人だけでなく事業所全体に対しても、フレック

図表1 交替制勤務とフレックスタイム制の違い

区 分	交替制勤務	フレックスタイム制
始業・終業時刻の指定	可	不可
1日当たりの労働時間	所定労働時間	本人の自由 (コアタイム超の時間)
時間外労働	1日ごとに計算	清算期間ごとに計算
労使協定	不要	要

図表2



スタイル制の適用を除外し、その他の労働時間制を適用することができるようになります。

ご質問の場合、例えば「一時的な大量増産が見込まれる場合、開発・生産ラインの担当者は、労使協議のうえ、労使間で定める必要な期間フレックスタイム制を適用除外とし、別に定める労働時間制を適用することができる」といった内容を労使協定で定めることにより、労使協定で決定された期間に交替制勤務を導入することが可能となります。なお、適用除外規定については事業主が一方的に決めるのではなく、労使間におけるトラブルを避けるためにも双方合意のうえ定める必要があるでしょう。その場合、フレックスタイム制を適用除外とする期間に適用される労働時間（始業・終業時刻）を就業規則等で規定しておく必要もあります。

また、実務上、フレックスタイム制を適用している場合は、適用除外期間を一つの清算期間単位に合わせなければ、時間外労働手当の算出などにおいて事務処理が煩雑となりますので、注意が必要となります。

3. 労使協定に適用除外規定がない場合の取り扱い

労使協定を締結する場合、一般的には一定

期間の有効期間を定めているケースがほとんどです。労使協定の内容につき、有効期間満了による更新時に見直すのであれば問題ありませんが、有効期間の途中で協定の内容を変更・追加することは、使用者側から一方的に行うことはできません。したがって、適用除外規定が存在しない場合において、交替制勤務を導入せざるを得ない場合には、労使協議のうえ、労使協定をいったん破棄し、再度適用除外規定を導入して協定を締結することが必要となります。

ただし、労使協定に破棄条項があれば、その規定内容に沿って実施していただく必要があります。破棄条項とは、協定違反があった場合や協定時に想定できなかった変更事項が生じた場合など、協定の内容と実態が乖離した場合に労使双方の承諾があれば破棄できるという条項を意味します。

いずれにしても、フレックスタイム制を導入している会社において、朝早くからあるいは夜遅くまでの勤務を命じることは、労働者にとって不利益な変更と解される場合もありますので、労使協議のうえ、慎重に導入するよう注意が求められます。