

## 労働時間関係

### Q フレックスタイム制で 特定の日のみコアタイムを設けない運用は可能か

標準労働時間 9～17時、コアタイム 10～15時の設定でフレックスタイム制を運用しています。最近、特定の部署で海外取引先との打ち合わせ等の必要から、22時以降に勤務するケースが増えており、その必要が生じる日のみコアタイムの設定を外すことができないか検討をしています。こうした運用は法的に問題ないでしょうか。また、可能である場合、コアタイムを設定しない日が不定期に生じるため、労使協定等でどのように定めるべきかアドバイスをお願いします。(東京都 F社)

### A 始業および終業の時刻が 労働者の決定にゆだねられているのであれば、 特定の日にコアタイムの設定を外すことは可能

回答者 金澤康二 かなざわ こうじ 社会保険労務士(みらいコンサルティング株式会社)

フレックスタイム制は、分かりやすさと多様化する就業ニーズにこたえる労働時間制として、変形労働時間制の中でも多く採用されている制度です。今回は、より実態に合った運用方法を確認していきます。

#### 1. フレックスタイム制の趣旨

フレックスタイム制は、効率的な時間活用によりワーク・ライフ・バランスの実現を図ることを主な趣旨としています。この趣旨の下、始業および終業の時刻の決定は労働者にゆだね、使用者が決定できないことになっています(労働基準法32条の3)。この原則は、フレックスタイム制が適用されている労働者のすべての労働日に対して適用されるものであり、例えば週5日の労働日のうち、4日はフレックスタイム制で残りの1日は通常の固定労働時間制といった混合形式は、認められていないことを意味しています。

#### 2. フレックスタイム制の形態

フレックスタイム制は、大きく三つの形態

に分けられます。

一つ目は、1日の労働時間において「労働者がその選択により労働することができる時間帯」、すなわちフレキシブルタイムを設ける形態です。例えば、午前7時から午後10時までの間を「選択により労働することができる時間帯(=フレキシブルタイム)」と定めた場合、労働者は、その中で自由に始業および終業の時刻を決定することができることになります。

二つ目として、1日の労働時間の中に「コアタイム(労働者が必ず労働しなければならない時間帯)」を設ける形態があります。この形態は、この時間帯に会議時刻の指定が可能になるなど、業務管理上の利便があるほか、従業員の出勤状況を目でもって確認できるという労務管理上のメリットがあります。なお、このコアタイムを設ける場合は、上述のフレキシブルタイムと併用する形態がしばしば見られます。

三つ目として、フレキシブルタイムもコアタイムも設けない「フリータイム制」があります。この場合、清算期間で定める総労働時間内であれば、労働者側が自由に勤務時間を

決定することができます。ただし、休憩時間や休日、年次有給休暇等の法令上の適用は受けることとなります。

### 3. コアタイムの運用方法

コアタイムは、フレックスタイム制を導入する際に必ず設けなければいけないというものではありません。ただ、フレックスタイム制の導入に際しては、併せてコアタイムを設けているケースが多いようです。理由は、従業員が一堂に会する時間帯を設け、会議などの業務を円滑に実施することにあります。

フレックスタイム制は、本来仕事の状況に合わせて自由に出勤時刻を決定でき、時間を効率的に活用できるところにメリットがあります。しかし、コアタイムを設けることにより、今回のご質問のケースのようにその自由度が制限され、フレックスタイム制のもつ魅力が半減されてしまうことがあります。

完全にコアタイムをなくしてしまうと業務管理や労務管理に支障がありますし、そうかと言ってコアタイムに縛られてしまうと柔軟な業務対応ができなくなる……といった問題は、現実的にあり得ます。その場合の対処として、原則としてコアタイムを設けるが、ある特定の日については、コアタイムを適用しないといった運用方法があります。この場合、その「ある特定の日」については、できるだけ具体的に特定することが望ましいです。例えば、「曜日で特定する」といった方法も一つですし、今回のご質問のようなケースに対応する場合は、「海外取引先との打ち合わせが発生する日」といった形で、具体的な業務内容で特定する方法もあります。ただし、その場合においてもあくまで出勤時刻は、従業員本人の決定にゆだねられていることが大原則になります。

そもそもフレックスタイム制においては、前述のとおりコアタイムの設置は義務づけられていません。義務づけられていないという

ことは、柔軟な運用が可能と解釈されています。ですが、あまりに柔軟な運用は、抽象的でかつ解釈が多様な「ある特定の日」を生むことにもつながり、コアタイムの設置意義が薄れてしまう可能性があります。時間の有効活用と労務管理および業務管理が共存する仕組み作りが必要といえます。

### 4. 労使協定の定め方

フレックスタイム制においてコアタイムやフレキシブルタイムを設ける場合は、労使協定で、それぞれの開始時刻と終了時刻を定める必要があります。今回のご質問のケースにおいては、コアタイムが現に存在するということですので、コアタイムの前後にフレキシブルタイムが存在しているものと仮定します。その前提のうえで、「ある特定の日」を労使協定でどのように定めるべきかを見ていきます。

<ある特定の日についてコアタイムの適用除外を定める労使協定の例>

(コアタイム)

1. コアタイムは、午前10時から午後3時までとする。ただし、正午から午後1時までには休憩時間とする。
2. 前項の定めにかかわらず、海外取引先との打ち合わせが発生する日を特定した場合、その日についてはコアタイムの適用を受けないものとする。

(フレキシブルタイム)

1. フレキシブルタイムは、始業時間帯を午前7時から午前10時まで、終業時間帯を午後3時から午後8時までのそれぞれ任意の時刻とする。
2. 前項の定めにかかわらず、海外取引先との打ち合わせが発生する日を特定した場合、その日についてはフレキシブルタイムの適用を受けないものとし、始業時刻および終業時刻については、任意に定めることができるものとする。

なお、始業および終業時刻にかかわる事項は、就業規則の記載事項に該当するため、上記の協定内容については就業規則にも記載する必要があります。