

相談室 Q&A

労働時間関係

Q

特定日の出社時刻を指定するなどして フレックスタイム制の利用を制限することは可能か

当社では事務系の社員にフレックスタイム制を導入しています。所定労働時間は午前9時～午後6時の8時間で、コアタイムが午前10時～午後2時、フレキシブルタイムが午前7時～午後10時です。多くの社員はおおむね午前9時には出社しているのですが、一部の社員は毎日遅く出社しており、業務に滞りが生じています。例えば、週に2日は9時までに出勤するなど、制度に制限を設けることは可能でしょうか。

(山梨県 K社)

A

フレックスタイム制において、フレキシブルタイム内の時刻を指定して出勤を命じる等の制限を設けることは、労働者が自ら始業・終業時刻を決定するという制度の趣旨を損ねるため行うことはできないが、特定の曜日のコアタイム時間帯を変更する等、制度変更による対応が可能と考えられる

回答者 今井礼子 いまい れいこ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1.フレックスタイム制度とは

フレックスタイム制は、1カ月、3カ月といった一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が、日々の始業時刻、終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度です〔図表1〕。フレックスタイム制の導入により、労働者が自らの労働時間を決定することができ、生活と仕事の調和を図りながら効率的に働くことが可能となります。

フレックスタイム制を導入するには、就業規則等に始業および終業の時刻を労働者の決定に委ねる旨を定め、さらに、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合は労働組合と、労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者との書面による協定を締結する必要があります。労使協定に定める事項は、〔図表2〕のとおりです(労働基準法32条の3、同法施行規則12条の3)。

なお、清算期間が1カ月を超える場合は、締結

した労使協定を所轄労働基準監督署長へ届け出る必要があります。清算期間が1カ月以内の場合には、届け出の必要はありません。

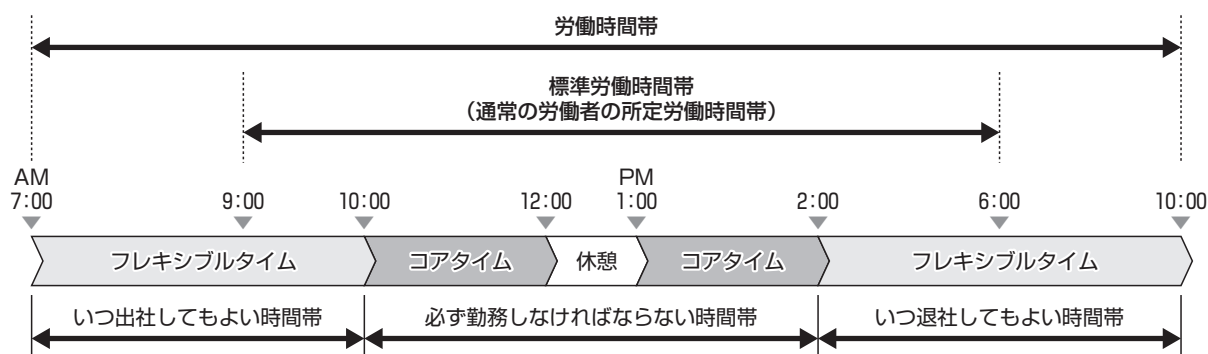
2.コアタイム、フレキシブルタイムとは

コアタイム、フレキシブルタイムは必ず設けなければならない事項ではありませんが、設ける場合には、それぞれの時間帯の開始・終了の時刻を労使協定に定める必要があります。

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をいいます。コアタイムの時間帯は労使協定で自由に定めることができ、コアタイムを設ける日と設けない日があったり、日によって時間帯が異なったりすることも可能です。

フレキシブルタイムは、労働者が自らの選択によっていつ出勤または退社してもよい時間帯のことです。フレキシブルタイムの時間帯も労使協定で自由に定めることができます。

図表1 フレックスタイム制のイメージ



資料出所：厚生労働省公表の図を一部加工

しかし、労働者が始業・終業時刻を自由に決定するというフレックスタイム制の趣旨に反するようなコアタイムやフレキシブルタイムを設定する場合には、フレックスタイム制とは認められなくなるため、注意が必要です。コアタイムの時間が1日の標準労働時間とほぼ同じ時間になるような場合や、フレキシブルタイムの時間帯が極端に短い場合等がこれに当たります（昭63. 1. 1 基発1・婦発1、平11. 3.31 基発168）。

また、特定の日のみフレックスタイム制を適用せず、始業・終業時刻を会社が指定するということも、制度の趣旨に反するため行うことができません。さらに、フレキシブルタイム中の就業については労働者本人の選択に委ねられることから、フレキシブルタイム中に行われる会議や研修についても、会社が参加を義務づけることはできません。このような会議や研修については労働者に参加を依頼して同意を得るか、コアタイム中に行う必要があります。

3. ご質問への回答

ご質問のケースでは、コアタイムを午前10時から設定しているため、コアタイム中は労働者に就業の義務があることから、毎日の出勤時刻が午前10時を過ぎている場合には、午前10時までに出勤するよう指示をすることは可能です。

一方、フレキシブルタイム内である午前9時までに出勤するよう会社が指示することはできません。

図表2 フレックスタイム制の導入時に労使協定で定める事項

- ①対象となる労働者の範囲
- ②清算期間および清算期間の起算日
- ③清算期間における総労働時間（清算期間における所定労働時間）
- ④標準となる1日の労働時間
- ⑤コアタイムの時間帯の開始・終了の時刻（任意）
- ⑥フレキシブルタイムの時間帯の開始・終了の時刻（任意）
- ⑦有効期間（ただし、清算期間が1カ月超である場合に限り）

ん。午前9時までに出勤するよう依頼することは可能ですが、依頼に応じるかどうかはその社員次第であり、依頼に応じないからといって懲戒等のペナルティーを科すことはできません。

確実に週2日の午前9時の出勤を求めるとなれば、曜日を指定してコアタイムの時間帯を早める方法が考えられます。コアタイムの開始時刻と所定労働時間の開始時刻を同時刻とする場合、労働者の始業時刻の決定の自由が制限される側面がありますが、コアタイム前の時間帯にフレキシブルタイムを設けているため、一定の自由度が維持できると考えられます。

そのほかには、該当業務に従事する社員をフレックスタイム制の対象から外す方法があります。いずれの場合もフレックスタイム制度の内容変更となりますので、変更には労使協定の再締結が必要となります。