

柔軟な働き方の実現

東大阪商工会議所

令和6年度 働き方改革推進助成金事業
(大阪労働局)

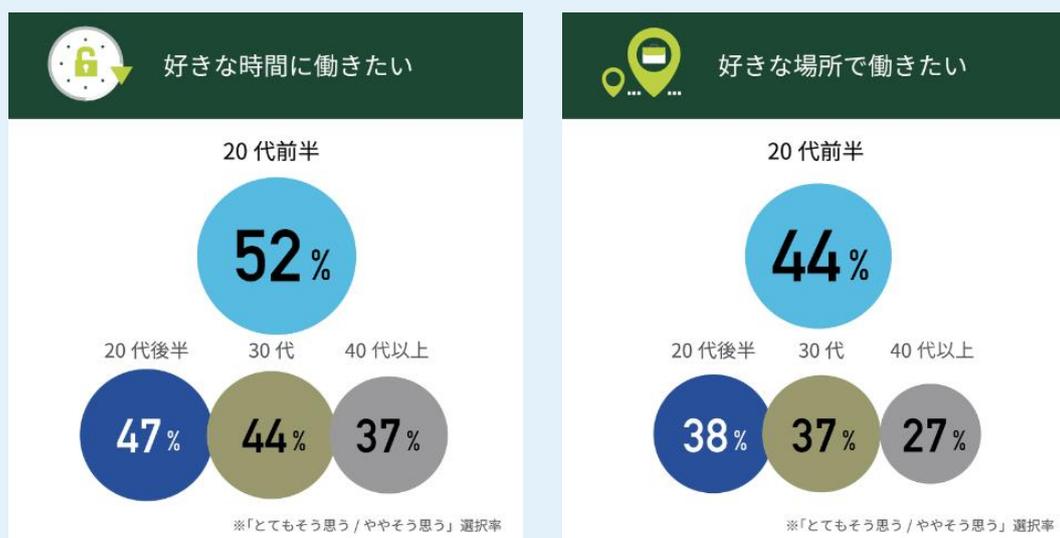
CONTENTS

- 1 「柔軟な働き方」の必要性 P3
| 若年層のニーズ
- 2 フレックスタイム制 P4
| フレックスタイム制とは
| フレックスタイム制の運用
- 3 時差出勤制度 P9
| 時差出勤制度とは
- 4 限定正社員制度 P11
| 限定正社員制度とは
- 5 最後に P13

「柔軟な働き方」の必要性

若年層のニーズ

近年、多様な働き方が注目される中、特に若年層のニーズが顕著になっています。株式会社パーソル総合研究所による調査によれば、「好きな時間に働く」「好きな場所で働く」といった自由な働き方を希望する人は、この6年の間に20～30代社員で増加傾向にあり、特に20代～30代は仕事とプライベートの両立を重視し、自らのライフスタイルに合った働き方を追求していることが判明しています。



株式会社パーソル総合研究所「働く10,000人の就業・成長定点調査」

柔軟な働き方は、労働市場の変化や技術の進展、そして社会的背景に応じて進化してきました。本冊子では、フレックスタイム、時差出勤、限定正社員などの具体的な働き方について、その法的側面や運用の注意点を含めて詳しく解説します。

フレックスタイム制

フレックスタイム制とは

《背景とニーズ》

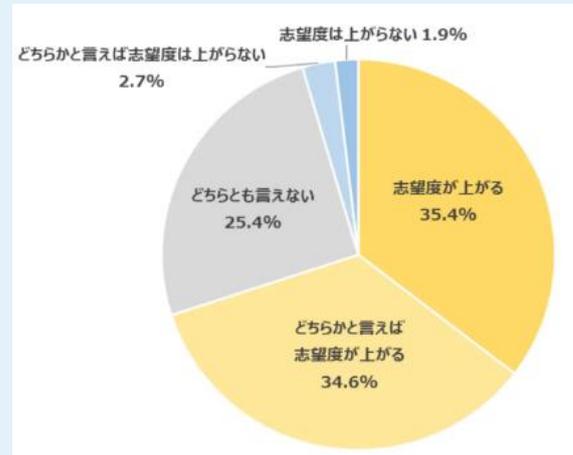
フレックスタイム制度は、労働時間削減の流れを受けて導入が進み、労働者のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を導入することで、業務生産性の向上も期待されています。

株式会社学情の調査によると20代の8割がフレックスタイム制を導入する企業に魅力を感じ、7割が就職志望度が上がると回答しています。

Q.フレックスタイム制を導入する企業に
魅力を感じるか？



Q.フレックスタイム制を導入する企業は
志望度が上がるか？



出典：株式会社学情「20代の仕事観・転職意識に関するアンケート調査(フレックスタイム制)2023年7月版」

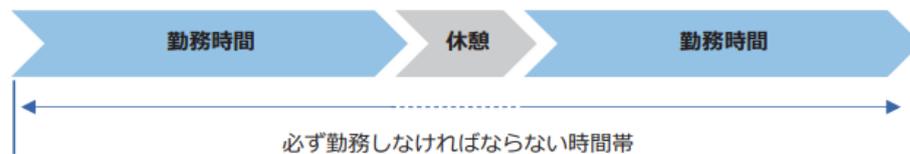
フレックスタイム制

フレックスタイム制とは

《概要》

フレックスタイム制は、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・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度です。これにより、労働者は仕事と生活の調和を図りながら効率的に働くことができます。

■通常の労働時間制度

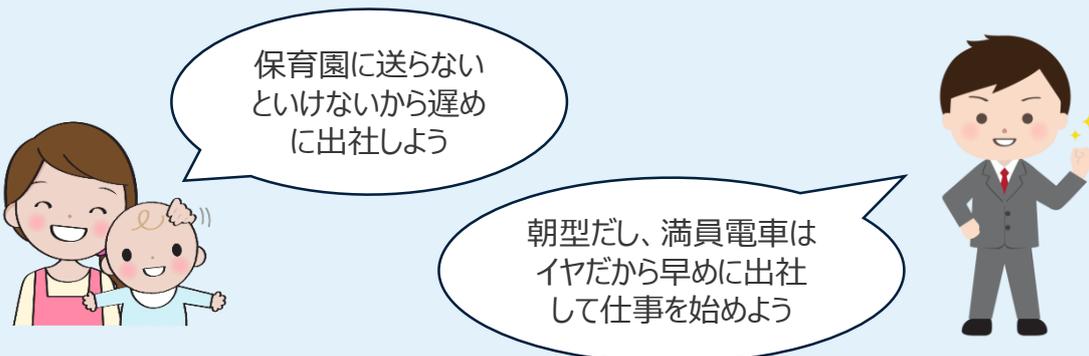


■フレックスタイム制（イメージ）



※フレキシブルタイムやコアタイムは必ずしも設けなければならないものではありません。
コアタイムを設定しないことによって、労働者が働く日も自由に選択できるようにすることも可能です。
また、フレキシブルタイムの途中で中抜けするなどといったことも可能です。

厚生労働省 フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き



フレックスタイム制

フレックスタイム制の運用

《導入》

就業規則への規定と、**労使協定**の締結を行います。

①就業規則に、始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねる旨を定めます。

就業規則の例

(適用労働者の範囲)
第〇条 第〇条の規定にかかわらず、営業部及び開発部に所属する従業員にフレックスタイム制を適用する。

(清算期間及び総労働時間)
第〇条 清算期間は1箇月間とし、毎月1日を起算日とする。
② 清算期間中に労働すべき総労働時間は、154時間とする。

(標準労働時間)
第〇条 標準となる1日の労働時間は、7時間とする。

(始業終業時刻、フレキシブルタイム及びコアタイム)
第〇条 **フレックスタイム制が適用される従業員の始業および終業の時刻については、従業員の自主的決定に委ねるものとする。**ただし、始業時刻につき従業員の自主的決定に委ねる時間帯は、午前6時から午前10時まで、終業時刻につき従業員の自主的決定に委ねる時間帯は、午後3時から午後7時までの間とする。
② 午前10時から午後3時までの間(正午から午後1時までの休憩時間を除く。)については、所属長の承認のないかぎり、所定の労働に従事しなければならない。

(その他)
第〇条 前条に掲げる事項以外については労使で協議する。

始業・終業時刻を従業員の自主的決定に委ねる旨を定める必要があります。

②**労使協定で、次の事項を締結します。**

- ✓ 対象となる労働者の範囲
- ✓ 清算期間
- ✓ 清算期間における総労働時間
- ✓ 標準となる1日の労働時間
- ✓ コアタイム (※任意)
- ✓ フレキシブルタイム (※任意)

労使協定の例

〇〇産業株式会社と〇〇産業労働組合とは、労働基準法第32条の3の規定にもとづき、フレックスタイム制について、次のとおり協定する。

(フレックスタイム制の適用社員)
第〇条 営業部及び開発部に所属する従業員にフレックスタイム制を適用する。

(清算期間)
第〇条 労働時間の清算期間は、4月、7月、10月、1月の1日から翌々月末日までの3箇月間とする。

(総労働時間)
第〇条 清算期間における総労働時間は、1日7時間に清算期間中の所定労働日数を乗じて得られた時間数とする。
総労働時間 = 7時間 × 3箇月の所定労働日数

(1日の標準労働時間)
第〇条 1日の標準労働時間は、7時間とする。

(コアタイム)
第〇条 必ず労働しなければならない時間帯は、午前10時から午後3時までとする。

(フレキシブルタイム)
第〇条 適用社員の選択により労働することができる時間帯は、次のとおりとする。
始業時間帯 = 午前6時から午前10時までの間
終業時間帯 = 午後3時から午後7時までの間

(超過時間の取扱い)
第〇条 清算期間中の実労働時間が総労働時間を超過したときは、会社は、超過した時間に対して時間外割増賃金を支給する。

(不足時間の取扱い)
第〇条 清算期間中の実労働時間が総労働時間に不足したときは、不足時間を次の清算期間にその法定労働時間の範囲内で繰り越すものとする。

(有効期間)
第〇条 本協定の有効期間は、〇〇年〇月〇日から1年とする。

フレックスタイム制

フレックスタイム制の運用

《運用のポイント》

①対象労働者

対象となる労働者の範囲は、各人ごと、課ごと、グループごと等様々な範囲が考えられます。例えば「全従業員」、「企画部職員」としたり、「Aさん、Bさん、・・・」とすることも構いません。労使で十分話し合い、協定で対象となる労働者の範囲を明確にしてください。

②清算期間における総労働時間（所定労働時間）

いわゆる所定労働時間のことをいいます。フレックスタイム制では、清算期間（1ヶ月～3ヶ月）を単位として所定労働時間を定めることとなります。清算期間を1ヶ月とした場合の法定の総枠は以下の通りです。

| 清算期間の暦日数 | 法定労働時間の総枠 |
|----------|-----------|
| 31日 | 177.1時間 |
| 30日 | 171.4時間 |
| 29日 | 165.7時間 |
| 28日 | 160.0時間 |

③標準となる1日の労働時間

年次有給休暇を取得した際に支払われる賃金の算定基礎となる労働時間の長さを定めるものです。②の所定労働時間も、これをもとに、例えば1日8時間×月22日、といったように定めることが一般的です。この場合は、年次有給休暇を1日消化すると8時間労働したことになります。

フレックスタイム制

フレックスタイム制の運用

④コアタイムとフレキシブルタイム

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、フレキシブルタイムは労働者が自らの選択によって労働時間を決定することができる時間帯のことで、必ず設けなければならないものではありませんが、設ける場合にはその時間帯の開始・終了の時刻を協定で定める必要があります。

⑤時間外労働の考え方

一般の労働時間制度とは異なり、清算期間を通じて、法定労働時間の総枠を超えて労働した時間が時間外労働としてカウントされます。

例えば、1日8時間の会社が、以下のような暦日31日の月に22日、暦日30日の月に20日の所定労働に数を設定したときの時間外労働は以下のように考えます。

| 清算期間の暦日数 | 月所定労働時間 | 法定労働時間の総枠 |
|----------|---------|-----------|
| 31日 | 176時間 | 177.1時間 |
| 30日 | 160時間 | 171.4時間 |

≪例≫31日の月に180時間労働した場合



時差出勤制度

時差出勤制度とは

《概要》

時差出勤とは、始業時刻・終業時刻を前後にずらして出社させる制度です。始業時刻・終業時刻をずらしたパターンをいくつか作成し、そのパターンの中から出勤時間を選択して出社します。

時間をずらすことで、通勤ラッシュを回避したり、子どもの送り迎えに間に合わせる等も可能になるため、このようなニーズがある場合には、フレックスタイム制を導入せずとも、時差出勤制度でそのニーズをみたすことができるかもしれません。

あくまで時間をずらすだけであるため、1日の所定労働時間数は一定に保つことができますので、「フレックスタイム制は導入のハードルが高い」と感じる会社においても、比較的導入しやすい制度と言えるでしょう。

時差出勤制度

時差出勤制度とは

《運用のポイント》

時差出勤制度の導入には、就業規則に始業・終業時刻のパターンを定める必要があります。

(例)

| パターン | 始業時刻 | 終業時刻 |
|------|------|-------|
| A | 8:00 | 17:00 |
| B | 8:30 | 17:30 |
| C | 9:00 | 18:00 |
| D | 9:30 | 18:30 |

フレックスタイム制にも言えることですが、全社一律で導入する場合は、会社の営業時間に、業務を行う社員が一人もいなくなってしまう事態も生じかねません。

十分な社内・社外への通知と、業種によっては従業員同士の協力的な思考も必要になることもありますので、よく検討してから導入を進めましょう。

限定正社員制度

限定正社員制度とは

《背景とニーズ》

働き方の柔軟性は、労働時間だけではありません。近年、ワークライフバランスを重視する労働者が増加する中、勤務地・勤務時間・業務範囲を限定した「限定正社員」という働き方が広まっています。

「転勤はしたくない、地元で働きたい」

「月給で安定した仕事がしたいが、子育てのためフルタイムは難しい」

「長く勤めていきたいが、昇進して責任が増えることは望まない」

こうしたニーズを拾い上げるのが、限定正社員という考え方です。

なお、これまではこのような役割は“契約社員”が担ってきましたが、有期契約であることから安定的な雇用とは言えない点で、労働者にとってはあまり魅力に感じられないと考えられます。

限定正社員制度

限定正社員制度とは

《概要》

一般的には、以下の3つに分類されます。

- ✓ 勤務地限定正社員（地域限定正社員）
- ✓ 勤務時間限定正社員（短時間正社員）
- ✓ 職務限定正社員

勤務地限定正社員（地域限定正社員）

| | |
|-----|---|
| 概要 | 転勤が全くない、引っ越しを伴う転勤がない、転勤はあるが地域が制限されている等、勤務地を限定した働き方をする正社員 |
| ニーズ | 中小企業であっても営業所や工場が複数ある場合などで効果あり。地元志向の強さや、家庭の都合などから比較的女性のニーズが強い。 |

勤務時間限定正社員（短時間正社員）

| | |
|-----|---|
| 概要 | 所定労働時間がフルタイムではない、残業は一切しなくてよい等、勤務時間が短時間に限定された働き方をする正社員 |
| ニーズ | 子育てや介護、兼業など、フルタイムで働くことを阻害する要因を抱える人にニーズが強い。 |

職務限定正社員

| | |
|-----|---|
| 概要 | 職種間の異動がない、業務の掛け持ちをしない等、職務内容や業務の範囲が限定され、他の仕事と明確に区別された働き方をする正社員 |
| ニーズ | 昇進を望まない、自身の仕事を明確化したい人が多い若年層にニーズが強い。 |

最後に

現代の働き方はどんどんと多様化が進み、本冊子で紹介したようなものだけでなく、テレワークのように場所を選ばない働き方、スポットワークのように期間に縛られない働き方、雇用契約に縛られないフリーランスやギグワークと、働き手は様々な選択肢をとることができる世の中になっています。

東大阪は製造業の町であるため、これら全てに対応するのは不可能といえるかもしれませんが、部分的にでも本冊子で紹介した取り組みを採り入れるなどして、労働者市場でより多くのニーズを拾い上げる姿勢は持つておくべきではないでしょうか。

人手不足に悩んでいる会社、これから人手不足が予見される会社においては、給与や休暇などの待遇面を充実させることと並行して、「働きやすさ」の面からもアプローチすることで、人手不足を解決する一助になるかもしれません。

頭の中も“柔軟”にして、取り組んでいきたいところです。

「働き方」が変わっています！

2019年4月1日から働き方改革関連法が順次施行されています

1

時間外労働の上限規制が導入されます！

時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも、年720時間、単月100時間未満、複数月平均80時間、休日労働含むを限度に設定する必要があります。
(施行:2019年4月1日から ※中小企業は2020年4月1日から)

2

年次有給休暇の確実な取得が必要です！

使用者は、10日以上のある年次有給休暇が付与されている全ての労働者に対し、毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。
(施行:2019年4月1日から)

3

労働時間の客観的な把握を企業に義務付けます！

健康管理の観点から「裁量労働時間制が適用される人」や「管理監督者」も含め、全ての労働者の労働時間の状況が客観的な方法、その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけます。
(施行:2019年4月1日から)

4

月60時間超の時間外割増賃金率が引上げられます！

中小企業においては、現在月60時間超の時間外労働割増賃金率は25%以上ですが、改正後は、中小企業の割増賃金率を引上げ、大企業・中小企業ともに月60時間超の時間外労働割増賃金率は50%以上になります。
(施行:2023年4月1日から)

この他にも「勤務間インターバル制度」の導入促進「フレックスタイム制」の拡充「高度プロフェッショナル制度」の創設「産業医・産業保健機能」の強化について改正されています。

お困りのことは今すぐ商工会議所へ！

東大阪商工会議所 TEL 06-6722-1151
〒577-0809大阪府東大阪市永和2丁目1-1