

役員も労災保険に  
加入できる  
労働保険事務組合

# 社団法人 大森工場協会 会報

第38号  
平成 8 年 7 月 15 日  
発行 大森工場協会  
編集委員会  
東京都大田区中央2-11-10  
TEL 03 (3771) 4744  
(3772) 6474  
印刷 城南印刷工業株式会社  
TEL 03 (3752) 3391

## 新役員編成

|         |         |         |       |               |    |
|---------|---------|---------|-------|---------------|----|
| 会長      | 木村 入    | 吉英 太郎   | 男友 一郎 | トキワ精機(株)      | 会長 |
| 副会長     | 村沢 山田   | 光昌 利和   | 太一 明一 | 三力工業(株)       | 会長 |
| 理事      | 片山 保久   | 大塚 道    | 田中 道  | 第一光機(株)       | 社長 |
|         | 車舟 大    | 大塚 道    | 道崎 山  | (株)車田製作所      | 社長 |
|         | 大 吉     | 中 大     | 丸 崎   | (有)大塚塗装所      | 社長 |
|         | 大 丸     | 丸 崎     | 山 辺   | 幸栄精機(株)       | 社長 |
|         | 丸 崎     | 丸 崎     | 山 辺   | アポロシーアンドアイ(株) | 社長 |
|         | 丸 崎     | 丸 崎     | 山 辺   | 大肯精密(株)       | 社長 |
|         | 丸 崎     | 丸 崎     | 山 辺   | (株)旭製作所       | 社長 |
|         | 丸 崎     | 丸 崎     | 山 辺   | (株)ワタナベ       | 社長 |
|         | 丸 崎     | 丸 崎     | 山 辺   | ティヴィバルブ(株)    | 社長 |
|         | 丸 崎     | 丸 崎     | 山 辺   | (株)山形製作所      | 社長 |
|         | 丸 崎     | 丸 崎     | 山 辺   | 三光カーボン(株)     | 社長 |
| 監事      | (新) 磯 古 | (新) 伊 勢 | 上 磯   | 磯上歯車工業(株)     | 社長 |
| YMクラブ幹事 | 磯 古     | 伊 勢     | 上 磯   | 古川ギヤ工業(株)     | 社長 |
|         | 磯 古     | 伊 勢     | 上 磯   | (株)妙 徳        | 社長 |
|         | 磯 古     | 伊 勢     | 上 磯   | 磯上歯車工業(株)     | 社長 |

(註) 本年度役員の変動は新理事に磯上雄司氏(本年度 YM クラブ幹事に就任)、新監事に前理事の古川義明、伊勢養治両氏が就任し、監事の助川正義、山沢澄夫両氏は勇退されました。従って本年度は理事15名、監事2名になりました。なお、木村会長は去る5月21日開催の(株)大田工業連合会総会で引き続き工連会長を務められることになりました。

### 定期総会

## 木村会長再任(6期目)

### 新理事に磯上氏、新監事に古川氏、伊勢氏就任

## 会費規定一部改正を承認

第51回定期総会は平成8年5月24日(金)午後5時30分より、大田区産業プラザ4階コンベンションホール「梅の間」において開催された。

吉村事務局長の司会、入沢副会長の開会のことばで開会、木村会長が挨拶の後、議長につき、第一号議案平成7年度会務報告、第二号議案同年度収支決算報告、第三号議案会費規定一部改正案、第四号議案平成8年度事業計画案及び第五号議案同年度収支予算案がいずれも報告又は原案通り可決承認され、引き続き第六号議案任期満了に伴う理事・監事の選任に入り、慣例に従い選考委員会(選考委員5名で編成)の推薦による下記の理事15名並びに監事2名が議場に報告され、全員異議なく承認された。



小憩の後、同会場において懇親パーティーが開催され、佐藤財団法人大田区産業振興協会副理事長(前大田区助役)の祝辞、牧田アサヒビル東京工場総務部長(工場長代理)の音頭で乾杯して華やかに宴の幕を開けた。

当協会としては産業プラザでの大々的な行事開催は本年2月の会館以来初めてであり、何となく戸惑いの感もあったが、我々大田区産業者の新しい拠点である施設を利用しての今回の催し物の結果は先ず々々、パティーは終始和やかな雰囲気の中で行われ、午後8時半を過ぎる頃、片山副会長の鮮やかなハンカチのマジックと見事なリードによる手締めで楽しい宴は終わった。

## 会費規定改正についてのお知らせ

本年度定期総会の決定により、会費月額を一律500円値上げさせて頂くことになりました。既に本年度前期分(4月~9月)の会費は一部を除いてお納め頂いております(旧月額による)ので、差額の3000円(500円×6ヵ月分)は後期分会費(10月~3月新月額による)と合算してお納め頂くこととなります。

上昇気配になりつつあるとは言われるものの未だ実感に至らないこの時期に経費の増加に繋がる会費の値上げを行なうことは誠に心苦しく申し訳ない次第ではありますが、何卒宜しくご協力の程お願い申し上げます。

なお昨年暮にお知らせしました会費の銀行口座自動引落し制度導入について、すでにご賛同の上お申込み頂き手続きが完了している分につきましては4月22日付けで収金済ですが、独自に銀行振り込み、小切手又は現金送金その他の方法で会費を納めて下さった分を含めて、約30%弱の方のお申込みがありません。第1回目が昨年の暮の押し詰まった時期でしたので徹底し得なかったとも考えられ、本年3月に再度お知らせした次第ですが、もし申込書を紛失された場合にはご一報頂ければ早速お送り致します。後期分の登録は9月22日が最終期限(引落しは10月22日付け)ですので、遅くとも9月15日頃までには申込書が事務局へ届く様ご配慮下さい。

## 人事異動

○フシマン株式会社(第6支部所属)  
藤島正夫社長が退任して取締役相談役に就任され、藤島建夫常務取締役が代表取締役社長に就任されました。(平成8年6月)

○有限会社 茂桎製作所(第8支部所属)  
大崎茂七郎社長逝去に伴い、大崎隆久氏が代表取締役社長に就任されました。(平成8年6月)

## 雇用環境改善フォーラムのお知らせ

主催 雇用促進事業団 東京雇用促進センター  
後援 財団法人 大田区産業振興協会  
日時 平成8年8月7日(水)  
PM 1:30~4:00  
会場 大田区産業プラザ [PIO] 3階特別室

※雇用促進事業団が中小企業にむけて各種の支援をしていますが、広報不足の面もあり、今回は直接の説明会です。是非参加して自企業にあった支援を探して下さい。

## 納涼会開催決定

恒例の納涼会の開催が下記の通り決定しました。ご家族、従業員の方々と一緒に奮ってご参加下さい。福引き大会も行います。申し込み締切は8月9日です。

日時 平成8年8月23日(金)午後6時30分~8時  
場所 アサヒビール(株)東京工場 屋上ビアガーデン  
会費 1名 3,000円

## お知らせ

### 助川 正義殿

助川電機株式会社社長、当協会前監事  
5月30日逝去 享年80才  
(会社所在地) 大田区中馬込2-4-20 (第11支部所属)

故人は昭和59年から3期6年に亘り理事、次いで平成2年からは監事を同じく3期6年務められ、本年の第51回定期総会で選任されるまで実に12年もの長い間、役員として当会の発展に寄与されました。

また大森法学会副会長ほか工業関係のみならず色々な団体の役員を歴任、大きな足跡を残されました。温厚篤実なお人柄で最後まで立派に職責を果たされて惜しまれつつ亡くなりました。正に痛恨の極みです。ここに謹んでご冥福をお祈り申し上げます。

### 大崎茂七郎殿

有限会社 茂桎製作所代表取締役社長  
5月16日逝去 享年77才  
(会社所在地) 大田区中央2-22-18 (第8支部所属)

故人は「厳しい社会を生き抜くためにはできるだけ隣の当たる産業若しくはそれを支える産業を探し求めて、体当たりして行く以外に生きる道はない」との決意のもとに、小回りの利く下請け企業の経営者として頑張って来られました。10年程前になりますが、見学旅行の折に谷川岳一ノ倉沢登山口へご一緒したのがこの間のこの様に思い出されます。ここに謹んでご冥福をお祈り申し上げます。

# シルバー人材センターがあなたの仕事のお手伝いをします。

### シルバー人材センターをご存知ですか?

現在、全国には約700のシルバー人材センターがあり、元気で働く意欲十分な約36万人の会員が様々な場所で活躍しています。

シルバー人材センターは、区内の会社・家庭・公共団体等から、高齢者にふさわしい仕事を引き受けています。

例えば、会社内の経理や一般事務、施設管理や屋内外の軽作業など。また宛名書きや毛筆などの筆耕作業。襖の張替えや畳替え、大工仕事、また昨年からは始まった和洋服のリフォームなど、いろいろな職種へのご依頼をお受けしています。

### 雇用関係はありません

センターに仕事の依頼をしますと、依頼主とセンター

との間で請負契約が結ばれ、その内容によってセンターの会員が仕事に従事します。その場合、発注者と会員の間には雇用関係はなく、したがって各種社会保険や源泉徴収等の事務手続きも不要です。(センターでは、団体保険に加入して万一の仕事上の事故に備えています)

### 必要な時、必要なだけ、センターがお引受けします

センターで引受ける仕事は請負契約によるものですので、必ずしも長い期間やフルタイムでご依頼いただく必要はありません。

頼みたい仕事を、必要な日数や時間だけご依頼ください。仕事の内容や条件について事前にセンターと打合わせをし、時間単価や出来高など、ご依頼の仕事に適した契約を結びます。

### 主な仕事の標準単価

| 職種    | 単価(円) | 単位 | 職種      | 単価(円) | 単位 |
|-------|-------|----|---------|-------|----|
| 一般事務  | 940~  | 時間 | 宛名書(硬筆) | 20~   | 枚  |
| 経理事務  | 990~  | 〃  | 〃(毛筆)   | 70~   | 〃  |
| 施設管理  | 890~  | 〃  | 賞状書(全文) | 3150~ | 〃  |
| 機械作業  | 940~  | 〃  | 襖張替え    | 1900~ | 面  |
| 各種軽作業 | 890~  | 〃  | 畳工事(表替) | 4600~ | 帖  |
| 清掃作業  | 890~  | 〃  | 〃(裏返)   | 2800~ | 〃  |

上の金額には事務費(5%)が含まれています。その他の職種および詳細については、お電話でお尋ね下さい。

お問合せ、お申し込みはセンター事務局まで。  
**(社) 大田区シルバー人材センター**  
**(3739) 6666**



# 来年から、1週40時間制



## 「労働時間短縮制度」の総点検

お知らせ  
労働時間短縮（時短）に関する  
説明会が行われます

日 時：平成8年7月26日（金）午後6時30分～8時30分  
会 場：大田区産業プラザ 6階会議室  
講 師：大田労働基準監督署 主任監督官 他  
申込先：社大森工場協会 電話(3772)6474

YMの勉強会でも取り上げられましたが、来年4月より実施される、1週所定労働時間が40時間制（法定労働時間制）について記してみました。参考にして下さい。

社会保険労務士・小川 猛〔大森工場協会職員〕

### 労働時間短縮の背景

昭和63年に大改正された労働基準法はその背景としては欧米諸国との労働時間の格差、日本人の働き過ぎ、日本経済の対外貿易収支による黒字額の増大等が挙げられる。このような内外の情勢を踏まえて政府はようやく、重い腰を上げるようになった。すなわち、欧米諸国の非難をかわすには「労働時間短縮」課題は避けては通れ得ぬ問題に至った訳である。そして現在、製造加工工業等については、従業員数300人以下の会社については1週所定労働時間が44時間と猶予されているが、平成9年4月1日からは、次の業種（商業、映画演劇業、保健衛生業、接客娯楽業の各労働者数が10人未満の事業所）を除き、1週の所定労働時間が40時間制（法定労働時間制）となる。

### Ⅰ 労働時間短縮の基本原則

7日、すなわち1週間について、所定労働時間の合計時間数が40時間となることをいう。

以下、1週40時間労働時間制に対応した、所定労働時間（月曜日から日曜日まで）の基本例を示す。（ただし、日曜日は法定休日とする。）

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 休 | 休 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |
| 日 | 日 | 時 | 時 | 時 | 時 | 時 |
| 日 | 土 | 間 | 間 | 間 | 間 | 間 |
|   |   | 金 | 木 | 水 | 火 | 月 |

8時間×5=40時間

② 所定労働時間を8時間より短くする方法

|   |    |    |    |    |    |    |
|---|----|----|----|----|----|----|
| 休 | 7  | 7  | 7  | 7  | 7  | 7  |
| 日 | 時  | 時  | 時  | 時  | 時  | 時  |
| 日 | 間  | 間  | 間  | 間  | 間  | 間  |
|   | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
|   | 分  | 分  | 分  | 分  | 分  | 分  |
|   | 土  | 金  | 木  | 水  | 火  | 月  |

7時間20分×5=36時間40分  
3時間20分  
合計 40時間

③ 以下、（変形労働時間制の活用）週休3日制で所定労働時間を10時間とする方法

|   |   |   |    |    |    |    |
|---|---|---|----|----|----|----|
| 休 | 休 | 休 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| 日 | 日 | 土 | 時  | 時  | 時  | 時  |
| 日 | 日 | 金 | 間  | 間  | 間  | 間  |
|   |   | 木 | 水  | 火  | 月  |    |

10時間×4=40時間

④ 週休2日制で、所定労働時間を変える方法

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 休 | 休 | 9 | 9 | 7 | 7 | 7 |
| 日 | 日 | 時 | 時 | 時 | 時 | 時 |
| 日 | 土 | 分 | 分 | 間 | 間 | 間 |
|   |   | 金 | 木 | 水 | 火 | 月 |

7時間×3=21時間  
9時間30分×2=19時間  
合計40時間

⑤ 隔週、週休2日制で毎日の所定労働時間を7時間15分とする方法

|   |    |    |    |    |    |    |
|---|----|----|----|----|----|----|
| 休 | 7  | 7  | 7  | 7  | 7  | 7  |
| 日 | 時  | 時  | 時  | 時  | 時  | 時  |
| 日 | 間  | 間  | 間  | 間  | 間  | 間  |
|   | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
|   | 分  | 分  | 分  | 分  | 分  | 分  |
|   | 土  | 金  | 木  | 水  | 火  | 月  |

7時間15分×6=43時間30分

2週間を平均して、1週間あたりの所定労働時間が40時間以下となる。  
(43時間30分+36時間15分)×1/2=約39時間53分

### 第2週

|   |    |    |    |    |    |    |
|---|----|----|----|----|----|----|
| 休 | 7  | 7  | 7  | 7  | 7  | 7  |
| 日 | 時  | 時  | 時  | 時  | 時  | 時  |
| 日 | 間  | 間  | 間  | 間  | 間  | 間  |
|   | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
|   | 分  | 分  | 分  | 分  | 分  | 分  |
|   | 土  | 金  | 木  | 水  | 火  | 月  |

7時間15分×5=36時間15分

### Ⅱ 変形労働時間制

ここで、上記の③、④、⑤について、各日の所定労働時間を具体的に就業規則に定めた場合は、その定めに従い、③の10時間、④の9時間30分について、労働させたとしても時間外労働とはならない。  
従って、特定された日の決められた所定労働時間を超えた時間はすべて、時間外労働の対象となる。

一定期間（以下、対象期間と云う。）の各単位期間を平均して所定労働時間が1週間当たり40時間となる場合を云う。区分上は、

- ① 1ヵ月単位の変形労働時間制、
- ② 1年単位の変形労働時間制の2つがある。

(1) 1ヵ月単位の変形労働時間制  
対象期間が1ヵ月以内であれば、1週間、2週間、3週間、4週間、10日、15日等を単位期間として、対象期間を平均して1週間あたりの所定労働時間が40時間以下になれば適用される。ただし、1週間単位制のときは所定労働時間が8時間を超える日があること。

(2) 1年単位の変形労働時間制  
対象期間が1年以内であれば、2ヵ月、3ヵ月、4ヵ月、6ヵ月等を単位期間として、各対象期間を平均して1週間あたりの所定労働時間が

40時間以下になれば適用される。

(3) 変形労働時間制の各対象期間の総所定労働時間の限度（法定労働時間の総枠）  
所定労働時間の最大限度は以下の計算式で求まる。すなわち、対象期間に於ける所定労働時間の合計を以下の表の時間内に収まるようにすればよい。

40時間×変形期間の暦日数

所定労働時間の限度（法定労働時間の総枠）

| 変形期間 | 変形期間に対応する労働時間の総枠 |
|------|------------------|
| 1ヵ月  | 160 時間           |
| 28日  | 171.4            |
| 30日  | 177.1            |
| 31日  | 177.1            |
| 4週間  | 160              |
| 3週間  | 120              |
| 15日  | 85.7             |
| 2週間  | 80               |
| 10日  | 57.1             |

| 変形期間       | 変形期間に対応する労働時間の総枠 |
|------------|------------------|
| 1年 (365日)  | 2085.7 時間        |
| 6ヵ月 (183日) | 1045.7           |
| 4ヵ月 (122日) | 697.1            |
| 3ヵ月 (92日)  | 525.7            |
| (91日)      | 520.0            |

(注) 端数はそのままとするか、切り捨てる必要がある。

従って、例えば1年単位の変形労働時間制を採用して、1日の所定労働時間を最大限である、8時間として年間での会社の公休日、日曜日、祝日等の休日が合計105日であったとすると、当該会社の年間の総労働時間数は 865日 - 105日 = 760日 × 8

時間 2080 時間 となる。  
1 年単位の労働時間数の総枠は上記の表より、2085.7 時間であるから 2080 時間はこの限度時間内に収まっている。

以上から、1 日の所定労働時間を 8 時間とする会社では、年間休日数を 105 日以上に設定すれば、法定労働時間(40 時間)制に關しては何ら、問題を生じないことになる。

以上から、所定労働時間と必要な年間休日数の計算式及び各所定労働時間と年間休日数の關係を示すと、以下の表の通りとなる。

|                  |                        |                             |
|------------------|------------------------|-----------------------------|
| 対象期間<br>労働時間の限度  | 対象期間が<br>3 カ月以内<br>の場合 | 対象期間が<br>3 カ月を<br>超える<br>場合 |
|                  | 1 日の労働<br>時間の限度        | 10 時間を限度                    |
| 1 週間の労働<br>時間の限度 | 52 時間を限度               | 48 時間を限度                    |

(二) 日の所定労働時間  $\times$  7) 9 時間  
 $\times$  365 日 (又は 366 日) = 必要な年間休日の日数

(4) 1 年単位の变形労働時間制の 1 日及び 1 週間の労働時間の制限  
1 週間のうち、1 日は休日(法定休日)を設けなければならないことになっているが、1 日及び 1 週間の労働時間(所定労働時間)の限度は、以下の表の通りとなる。

|                       |              |              |              |
|-----------------------|--------------|--------------|--------------|
| 対象期間は 1 年間            |              |              |              |
| 最初の 3 カ月              | 3 カ月         | 3 カ月         | 3 カ月         |
| ① 労働日の特定<br>② 労働時間の特定 | ① 同左<br>② 同左 | ① 同左<br>② 同左 | ① 同左<br>② 同左 |

する場合には、その対象期間内のすべての労働日及びその労働日の所定労働時間を特定しなければならない事になっている。(原則規定)  
しかしながら、1 年単位の变形労働時間制は対象期間が 1 年間と長いため、業務の繁忙が予め把握できず、後半に各労働日ごとの労働時間が具体的に確定できない事が考えられる。そこで、1 年を 3 カ月以上に区分する場合に限り、区分された各期間(最初の期間を除く)についての総労働時間(当該区分された期間の労働日の所定労働時間の合計時間)の範囲内で、30 日前に従業員代表との協定により各労働日における、労働時間が自由に設定できる事となっている。この場合にも年間では上記(3)の労働時間の総枠と上記(4)の限度は適用される。(例外規定)  
以上、3 カ月に区分した時の例外規定を示すと以下の表の通り。

なお、従業員代表との協定で、同意が得られない場合には、当該区分された各労働日の労働時間が特定しないことから、当該区分の総労働時間の範囲内で同意が得られない期間につき、1 日の労働時間を 8 時間、1 週の労働時間を 40 時間の原則を超えないようにしなければならないことになる。

(5) 1 年単位の变形労働時間制の労働日の労働時間の特定及び例外  
1 年単位の变形労働時間制を採用

(6) 1 年単位の变形労働時間制を採用した場合の従業員の範囲  
变形対象期間が長期間にわたるた

め、対象労働者の範囲は、「対象期間の初日に使用している労働者であつて、その使用期間が当該対象期間の末日の前日までに満了しない者」と規定されている。

従つて、变形対象期間の途中から新入社員及び退職社員(継続雇用社員は除く)はすべて、この变形労働時間制は適用されないことになる。この場合は労使協定届出書及び就業規則には、この場合に備えて、具体的に規定する必要がある。

就業規則例

第 0 条 労使協定により、1 年単位の变形労働時間制を採用し、所定労働時間は变形期間を平均して 1 週 40 時間以内とする。ただし、1 年単位の变形労働時間制が適用されない場合については 1 週 40 時間とする。

2. 第 1 項の变形期間は 3 カ月単位とし、その起算日は毎年 4 月 1 日からとする。  
3. 第 1 項の变形期間は 3 カ月単位とし、その起算日は毎年 4 月 1 日からとする。  
第 4 条 休日は次の通りとする。以下、省略

(7) 割増賃金の支払い

1 年単位の变形労働時間制を採用した場合は变形期間を平均して 1 週間の所定労働時間が 40 時間を超えた時はその時間について割増賃金を支払う旨の労使協定締結の届出が必要となる。

- ① 労使協定で決められた、労働日の所定労働時間を超えて労働した時間
- ② 变形対象期間における、所定労働時間の総枠を超えて労働した時間

(8) 育児を行う者等に対する配慮等

育児を行う者、老人介護者等、特別の配慮を要する者については、これらの者が育児等を行うために必要な時間を確保できるように配慮することが必要とされる。なお、15 才以上 18 才未満の年少者については、1 週間について 48 時間、1 日については 8 時間を超えない範囲で労働させることができる。また、妊娠中の女子及び産後 1 年を経過しない女子が請求した場合には、变形労働時間制によって、労働させることはできず、法定労働時間の範囲でしか、労働させることはできない。

(9) 労使協定の締結及び届出

1 年単位の变形労働時間制を実施するときには、次の項目について、労使の協定を締結しなければならないことになっている。(1 カ月単位の变形労働時間制については、労使の協定の締結及び届出は必要とされない。)

- ① 対象となる労働者の範囲(対象期間の全期間雇用する労働者に限る。)
- ② 対象期間(1 年以内の期間に限る。)
- ③ 対象期間における労働日
- ④ ③の労働日ごとの所定労働時間
- ⑤ 対象期間の起算日並びに協定の有効期間
- ⑥ 割増賃金の支払い

なお、この協定は所轄労働基準監督署に届出(1 年単位の变形労働時間制に関する協定届。施行規則様式第 4 号)することによって、有効となる。

(10) 就業規則等の整備

始業・終業の時刻、休憩時間や休日就業規則上の必要記載事項となること、变形労働時間制の実施するには、变形期間中の各日の始業・終業の時刻等を就業規則に定め、所轄労働基準監督署に届け出る必要がある。又、現行就業規則等と現在時点での実態について照らし合わせ、相違又は改定する余地がある場合には早急に当該就業規則等の

変更届の提出が必要となってくる。なお、従業員数 10 人未満の事業所(常態として 10 人未満で、パート者等も含まれる。)については法律上、就業規則の作成届出の義務はないが、1 年単位の变形労働時間制を実施するにはこれ等に準ずる規則の労使協定の届出は必要となる。

いづれにせよ、变形労働時間制以外についても、現行就業規則上に 1 週 40 時間制に対応すべき必要な、すべての条件が明記、それに伴う届出がなされていないければ、有効とはいえないことになる。

(11) 罰則

労働基準法第 32 条「1 週間について 40 時間を超えて労働させてはならない。」「1 日について 8 時間を超えて、労働させてはならない。」に違反した場合には、6 カ月以下の懲役、または 30 万円以下の罰金に処せられるし、1 年単位の变形労働時間制の労使協定届出がなされない場合には、30 万円以下の罰金に処せられる、規定になっている。

(III) フレックスタイム制

フレックスタイム制とは、1 日の所定労働時間の長さを固定的に定めず、週又は月の総労働時間の長さだけ定め、各労働日の労働時間は労働者の意思にまかせるというものであり、一般的には、1 日の労働時間を必ず、勤務しなければならない時間帯(コアタイム)と、その時間帯の中であれば、いつ出社、又は退社してもよい時間(フレキシブル・タイム)とに分けられるものが多い。

(1) 労働者の自主的決定

この制度を採用するためには、就業規則(その他これに準ずるものを含む。)に、「始業及び終業の時刻については労働者の決定に委ねる」旨

を定める必要がある。

(2) 労使協定の締結

フレックスタイム制を実施するときには、次の項目について、労使の協定を締結しなければならないことになっている。(なお、所轄労働基準監督署に届出の必要はない。)

- ① 必要となる労働者の範囲
- ② 清算期間
- ③ 清算期間における総労働時間
- ④ 標準となる 1 日の労働時間
- ⑤ コア・タイム(設ける場合)
- ⑥ フレキシブル・タイム(設ける場合の開始、終了の時刻)

その他、フレックスタイム制においては、1 日の所定労働時間は定めがないが、清算期間(清算期間は 1 カ月とする事業所が多い。)中、少なくとも働くべき時間、すなわち清算期間中の所定労働時間は労使協定で定めなければならない、ことになっている。

(3) 法定労働時間

フレックスタイム制を実施するときには、清算期間における総労働時間を清算期間に対応する、法定労働時間の総枠の範囲内にする必要がある。すなわち、清算期間を 1 カ月とした場合には当該清算期間における総労働時間を上記(II)の(3)で示した計算式の限度内に収まるようにすればよい。(31 日の場合は 177.1 時間、30 日の場合は 171.1 時間の限度内。また、清算期間における総労働時間の合計が法定労働時間の総枠を超えた場合が時間外労働の対象となる。

(4) 罰則等

1 週又は 1 日についての法定労働時間を超えて労働させた場合には、上記 II の(11)の規定が適用される。また、満 18 才未満の年少者には、この制度は適用されない。

