

週刊WEB

# 企業経営

マガジン

2016  
488  
8/2

ネット  
ジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2016年7月26日号

## 中国経済

～2016年上期を総括した上で今後の注目ポイントを探る

経済・金融フラッシュ 2016年7月29日号

## 消費者物価(全国16年6月)

～コアCPI上昇率は年末頃までマイナスが継続する公算

経営  
TOPICS

統計調査資料

月例経済報告 (平成28年7月)

経営情報  
レポート

ローパフォーマー社員の  
戦力化と対応

経営  
データ  
ベース

ジャンル: 労務管理 サブジャンル: 勤務体制  
残業時間を代休に振替える場合  
フレックスタイム制の労使協定

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

発行: 税理士法人日下事務所

# 中国経済 ～2016年上期を総括した上で 今後の注目ポイントを探る

## 要旨

**1** 2016年上期（1-6月期）の中国経済を振り返ると、1-3月期には景気が下振れしたものの、4-6月期にはやや持ち直すこととなった。4-6月期の実質GDP成長率は前年同期比6.7%増と市場の事前予想（同6.6%増）を上回る結果となり、前期比では1.8%増（年率換算すれば7.4%前後）と2016年の成長率目標（6.5-7%）を上回る伸びを回復、工業生産者出荷価格の下落ピッチが鈍化して“名実逆転”は解消、デフレ圧力はやや緩和した。

中国の実質成長率（前期比、季節調整後）



(資料) C E I C (出所は中国国家统计局)

**2** 供給面の景気指標を確認すると、工業生産は4-6月期に前年同期比6.2%増と1-3月期の同5.8%増を0.4ポイント上回った。製造業PMIは2月には49.0%まで低下して景気下振れ懸念が高まったものの、3月には50.2%へと回復、その後も50%前後を維持している。また、非製造業PMIも、2月には53%を割り込んだものの、3月以降は53%台を維持している。

**3** 需要面の景気指標を確認すると、小売売上高は、4-6月期は前年同期比10.3%増

と1-3月期の同10.3%増と同じ伸びだった。固定資産投資（除く農家の投資）は、4-6月期は前年同期比7.3%増と1-3月期の同10.7%増を3.4ポイント下回った。

**4** 金融政策の動きを振り返ると、年明けに株価が急落し、人民元が売られる中で、3月1日に中国人民銀行は預金準備率を0.5%引き下げた。一方、住宅市場ではバブル懸念が高まり、消費者物価も上昇率を高めたため、中国人民銀行は貸出・預金の基準金利の引き下げを見送り、短期金利の代表指標であるSHIBOR（翌日物）は2%前後で横ばい推移となった。

固定資産投資（国有と民間）の推移



(資料) C E I C (出所は中国国家统计局)のデータを元にニッセイ基礎研究所で推定  
(注) 累計で公表されるデータを元に推定、1・2月は共に2月時点累計(前年同期比)

**5** 2016年上期の中国経済を総括すると、景気はやや持ち直したものの、金融政策には手詰まり感があり、景気回復の持続性には疑問符が付く。今後は、(1)消費堅調の持続性、(2)二極化した投資の持続性、(3)住宅市場の販売・着工の好循環の持続性に注目したい。

# 消費者物価(全国16年6月)

## ～コアCPI上昇率は年末頃まで マイナスが継続する公算

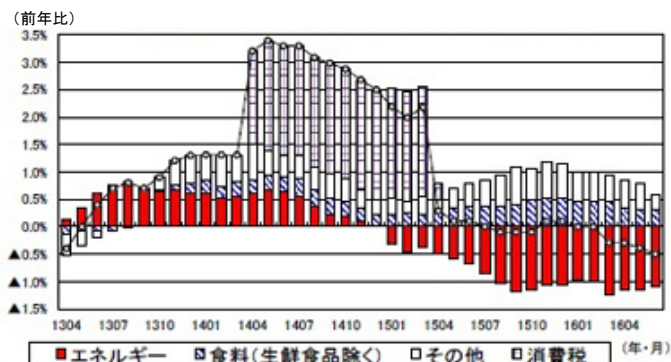
### 要旨

#### 1 コアCPI上昇率は4ヵ月連続のマイナス

総務省が7月29日に公表した消費者物価指数によると、16年6月の消費者物価(全国、生鮮食品を除く総合、以下コアCPI)は前年比▲0.5%(5月:同▲0.4%)と4ヵ月連続のマイナスとなり、下落率は前月から0.1ポイント拡大した。事前の市場予想(QUICK集計:▲0.4%、当社予想も▲0.4%)を下回る結果であった。

食料(酒類を除く)及びエネルギーを除く総合は前年比0.4%(5月:同0.6%)と上昇率が前月から0.2ポイント縮小、総合は前年比▲0.4%(5月:同▲0.4%)と前月と同じ下落率となった。

#### 消費者物価指数(生鮮食品除く、全国)の要因分解



(資料) 総務省統計局「消費者物価指数」

#### 2 物価下落品目数の増加が続く

消費者物価指数の調査対象524品目(生鮮食品を除く)を、前年に比べて上昇している品目と下落している品目に分けてみると、6月の上昇品目数は324品目(5月は326品目)、下落品目数は148品目(5月は144品目)となり、上昇(下落)品目数が前月から減少(増加)した。上昇品目数の割合

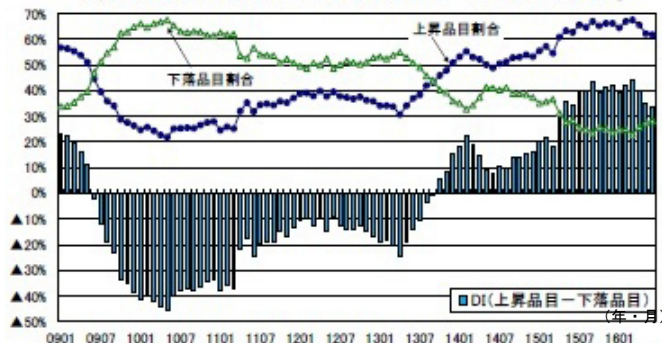
は61.8%(5月は62.2%)、下落品目数の割合は28.2%(5月は27.5%)、「上昇品目割合」－「下落品目割合」は33.6%(5月は34.7%)であった。

#### 3 コアCPIは年末頃までマイナスが継続する公算

16年7月の東京都区部のコアCPIは前年比▲0.4%(6月:前年比▲0.5%)と7ヵ月連続の下落となり、下落率は前月から0.1ポイント縮小した。事前の市場予想(QUICK集計:▲0.5%、当社予想も▲0.5%)を上回る結果であった。

ガソリン(6月:前年比▲15.6%→7月:同▲15.6%)、灯油(6月:前年比▲19.1%→7月:同▲19.0%)の下落幅は前月とほぼ変わらなかったが、電気代(6月:前年比▲13.3%→7月:同▲11.4%)、ガス代(6月:前年比▲18.6%→7月:同▲16.7%)の下落幅が縮小したため、エネルギー価格の下落率は6月の前年比▲15.3%から同▲13.7%へと縮小した。

#### 消費者物価(除く生鮮食品)の「上昇品目数(割合)－下落品目数(割合)」



(注) 消費税率引き上げの影響を除いている。  
(資料) 総務省統計局「消費者物価指数」

# 月例経済報告 (平成28年7月)

## 概況

### 1 我が国経済の基調判断

景気は、このところ弱さもみられるが、緩やかな回復基調が続いている。

- 個人消費は、消費者マインドに足踏みがみられるなか、おおむね横ばいとなっている。
- 設備投資は、持ち直しの動きがみられる。
- 輸出は、おおむね横ばいとなっている。
- 生産は、横ばいとなっている。
- 企業収益は、高い水準にあるものの、改善に足踏みがみられる。企業の業況判断は、慎重さが増している。
- 雇用情勢は、改善している。
- 消費者物価は、このところ上昇テンポが鈍化している。

先行きについては、雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかな回復に向かうことが期待される。ただし、海外経済で弱さがみられており、中国を始めとするアジア新興国や資源国等の景気が下振れし、我が国の景気が下押しされるリスクがある。また、英国のEU離脱問題など、海外経済の不確実性の高まりや金融資本市場の変動の影響に留意する必要がある。

さらに、平成28年(2016年)熊本地震の経済に与える影響に十分留意する必要がある。

### 2 政策の基本的態度

政府は、東日本大震災からの復興・創生に向けて取り組むとともに、デフレからの脱却を確実なものとし、経済再生と財政健全化の双方を同時に実現していく。このため、「経済財政運営と改革の基本方針2016」、「日本再興戦略2016」、「規制改革実施計画」、「まち・ひと・しごと創生基本方針2016」及び「ニッポン一億総活躍プラン」を着実に実行する。また、平成27年度補正予算を迅速かつ着実に実施するとともに、平成28年度予算について、できる限り上半期に前倒して実施する。さらに、月内を目途として経済対策の取りまとめに向けた準備を進める。

平成28年度補正予算等を活用することにより、平成28年(2016年)熊本地震による被災者の生活への支援等に万全を期すとともに、地域経済の早期回復や産業復旧に取り組む。

これらにより、好調な企業収益を、投資の増加や賃上げ・雇用環境の更なる改善等につなげ、地域や中小・小規模事業者も含めた経済の好循環の更なる拡大を実現する。

日本銀行には、経済・物価情勢を踏まえつつ、2%の物価安定目標を実現することを期待する。

## 1 消費・投資などの需要動向

### 個人消費は、消費者マインドに足踏みがみられるなか、おおむね横ばいとなっている。

個人消費は、おおむね横ばいとなっている。消費者マインドに足踏みがみられるものの、実質総雇用者所得は緩やかに増加している。

需要側統計（「家計調査」等）と供給側統計（鉱工業出荷指数等）を合成した消費総合指数は、5月は前月比0.3%増となった。個別の指標について、最近の動きをみると、「家計調査」（5月）では、実質消費支出は前月比1.5%減となり、実質消費支出（除く住居等）は同2.0%減となった。販売側の統計をみると、「商業動態統計」（5月）では、小売業販売額は前月比0.1%減となった。新車販売台数及び旅行は、弱い動きとなっている。家電販売及び外食は、おおむね横ばいとなっている。

先行きについては、消費者マインドの動向に留意する必要があるが、雇用・所得環境が改善するなかで、持ち直しに向かうことが期待される。

### 設備投資は、持ち直しの動きがみられる。

設備投資は、持ち直しの動きがみられる。需要側統計である「法人企業統計季報」（1-3月期調査）でみると、2015年10-12月期に前期比0.1%減となった後、2016年1-3月期は同1.4%増となった。業種別にみると、製造業は前期比1.2%増、非製造業は同1.5%増となった。機械設備投資の供給側統計である資本財出荷は、おおむね横ばいとなっている。ソフトウェア投資は、緩やかに増加している。

「日銀短観」（6月調査）によると、2016年度設備投資計画は、全産業では5年連続の増加、製造業では6年連続の増加、非製造業では5年ぶりの減少が見込まれている。設備過剰感は、おおむね横ばいとなっている。また、「法人企業景気予測調査」（4-6月期調査）によると、全産業の2016年度設備投資計画は増加が見込まれている。先行指標をみると、機械受注は、持ち直しの動きに足踏みがみられる。建築工事費予定額は、おおむね横ばいとなっている。

先行きについては、これまでの企業収益の改善等を背景に、増加していくことが期待される。

### 住宅建設は、持ち直しの動きがみられる。

住宅建設は、持ち直しの動きがみられる。持家、貸家及び分譲住宅の着工は、持ち直しの動きがみられる。総戸数は、5月は前月比2.3%増の年率101.7万戸となった。なお、首都圏のマンション総販売戸数は、おおむね横ばいとなっている。

先行きについては、次第に持ち直しに向かうと見込まれる。

### 公共投資は、緩やかに減少している。

公共投資は、緩やかに減少している。5月の公共工事出来高は、前月比では0.2%減、前年比では6.3%減となった。また、6月の公共工事請負金額は前年比1.8%減、5月の公共工事受注額は同1.9%増となった。

公共投資の関連予算をみると、国の平成27年度一般会計予算では、補正予算において約0.6兆円の予算措置を講じており、補正後の公共事業関係費は、前年度を上回っている。また、国の平成28年度当初予算では、公共事業関係費について、一般会計では前年度当初予算比0.0%増、東日本大震災復興特別会計では同8.8%減としている。さらに、平成28年度地方財政計画では、投資的経費のうち地方単独事業費について、前年度比2.9%増(東日本大震災分を含む)としている。

国の平成28年度補正予算では、熊本地震災復興等予備費を含む約0.8兆円の予算措置を講じている。先行きについては、関連予算の早期執行や補正予算による押し上げ効果が期待される。

### 輸出及び輸入は、おおむね横ばいとなっている。貿易・サービス収支の黒字は、横ばいとなっている。

輸出は、おおむね横ばいとなっている。地域別にみると、アジア、アメリカ向けの輸出は、おおむね横ばいとなっている。EU向けの輸出は、持ち直しの動きがみられる。その他地域向けの輸出は、弱含んでいる。先行きについては、海外景気の緩やかな回復等を背景に、次第に持ち直しに向かうことが期待される。ただし、海外景気の下振れリスクに留意する必要がある。

輸入は、おおむね横ばいとなっている。地域別にみると、アジア及びEUからの輸入は、おおむね横ばいとなっている。アメリカからの輸入は、弱含んでいる。先行きについては、次第に持ち直しに向かうことが期待される。

貿易・サービス収支の黒字は、横ばいとなっている。

5月の貿易収支は、輸出金額の増加幅が輸入金額の増加幅より小さかったことから、黒字幅が縮小した。また、サービス収支の赤字幅は、拡大した。

## 2 企業活動と雇用情勢

### 生産は、横ばいとなっている。

鉱工業生産は、横ばいとなっている。鉱工業生産指数は、5月は前月比2.6%減となった。鉱工業在庫指数は、5月は同0.4%増となった。また、製造工業生産予測調査によると、6月は同1.7%増、7月は同1.3%増となることが見込まれている。

業種別にみると、輸送機械はおおむね横ばいとなっている。はん用・生産用・業務用機械は横ばいとなっている。電子部品・デバイスは弱含んでいる。

生産の先行きについては、海外景気の緩やかな回復等を背景に、次第に持ち直しに向かうことが期待される。

また、第3次産業活動は、おおむね横ばいとなっている。

# ローパフォーマー社員の 戦力化と対応

## ポイント

- ① ローパフォーマー社員とは  
.....
- ② ローパフォーマー社員を戦力化する  
.....
- ③ 戦力化できない場合の企業の対応  
.....



### ■参考文献

- ・『続「問題社員」対応の法律実務』（日本経団連出版）
- ・『これだけは知っておきたい 小さな会社の労働契約と解雇のルール』（日本実業出版社）
- ・『就業規則モデル条文 上手な作り方、運用の仕方』（日本経団連出版）
- ・『労働裁判における解雇事件判例集』（厚生労働省労働基準局監督課編集）

# 1 ローパーフォーマー社員とは

## ■ ローパーフォーマー社員とは

あなたの会社ではこのような従業員はいませんか。

- 高い営業能力があることを見越して採用したが、実際には営業能力が乏しかった。
- 高度な資格を有しており、その資格を生かした業務を担当させるつもりだったが、実際には業務に耐えうる実務能力がなかった。

採用する前に採用担当者は履歴書を確認したり面接を行ったり、資格の確認をして従業員が期待通りの働きをしてくれるかどうか確認してから、雇用契約を結んでいるはずですが。

しかし実際にはその期待通りの能力を有していない場合があります。そのような社員を「ローパーフォーマー社員」といいます。ローパーフォーマー社員は、いわゆる問題社員と違い直接会社に損害を与えることはありませんが、会社の利益に貢献することも少ないです。しっかり準備をせずに解雇した場合には解雇濫用理論により、企業としての責任を負わされることとなります。

## ■ 社員が解雇の不当を申し出た場合

ローパーフォーマー社員の能力不足を理由として解雇することは非常に難しいのが現状です。判例では単に能力が低いというだけでは解雇は認められず、指導や配置転換などを行ってもなお改善がみられない場合に初めて解雇が認められます。

## ■ 社員が解雇の不当を申し出た場合

解雇に不満がある従業員は以下の方法により、外部の機関に申し出を行う場合があります。その場合には企業は申し出に応じた対応を取らなければならない、その結果によって多額の支払いを要求される場合があります。

### <労働局の紛争調整委員会によるあっせんの申し立て>

社員が労働基準監督署に申出を行ったとしても、労働基準監督署では解雇については管轄外であるため解決することができません。解雇そのものは労働基準法の範囲外であるため、解雇予告手当の不払いを除いては解決することができないのです。そのため、労働基準監督署では解雇の事案については労働相談や紛争調整委員会を紹介することになります。

紛争調整委員会のあっせんは紛争当事者の話し合いを促進することで、紛争の解決を促すことが目的です。公平・中立の第三者である労働問題の専門家が間に入り、双方の主張を確認したうえで、両者が取るべき具体的なあっせん案を提示します。しかし、このあっせんの制度は満足いく内容でなければ応じる義務がないことが大きな特徴です。紛争に要する費用の面を考えると、企業側は労働審判に及ぶ前のこの段階で解決金を払って紛争を解決するのが良いとも言えます。



## 2 ローパーフォーマー社員を戦力化する

ローパーフォーマー社員とは単に仕事の能力が低く、業務内容に耐えられない社員であるとは限りません。ローパーフォーマー社員には以下のような特徴が挙げられます。

- ①業務に耐えうる能力がない。
- ②現在の業務内容と社員の特性があっていない。
- ③私生活に問題を抱えており、業務に集中できない。
- ④会社の経営方針にあっていない。
- ⑤現在のポジションに満足し、気楽でよいと思っている。

一言にローパーフォーマー社員と言っても問題点は個々で違います。ローパーフォーマー社員の特性を見極めて適切に指導を行うことが大切です。

### ■ 業務の目標設定を行うこと

ローパーフォーマー社員を戦力化するには、業務に対する目標の設定を行うことが大切です。ローパーフォーマー社員の中には現状に満足し、目標を失っている可能性もあります。そのような社員については具体的な目標を設定し、その目標に対するヒアリングを行うことが重要です。

### ■ 目標の設定方法について注意すべき点

- ①具体的な目標を掲げること（数値化できることが望ましい）
- ②その目標を設定するにあたり、社員の意見を聞くこと
- ③目標が実現可能であること

### (1)具体的な目標を掲げること

具体的に目標を設定することでローパーフォーマー社員は何をすべきかははっきりと認識できます。さらに目標にはいつまでに何をすべきか日付や数値をはっきりと示すことが大切です。

### (2)目標を設定するにあたり、社員の意見を聞くこと

目標を設定するには上司はローパーフォーマー社員と話し合い、意見を聞くことが大切です。意見を聞くことでパフォーマンスが上がらない原因がわかる事もあります。設定した目標が会社側の一方的なものではなく、ローパーフォーマー社員の能力の向上や会社の利益につながる目標であることが大切です。

### (3)目標が実現可能であること

目標は実現可能なものであることが必要です。実現が不可能な目標を設定した場合には退職に誘導していると判断され、パワハラと認定されてしまう可能性があります。目標はあくまでも戦力化につながるものである必要があります。

## ■ 目標設定に関する判例

日水コン事件では8年間目標設定を行い注意・指導を繰り返し、解雇し会社が勝ちました。この事例では数年にわたりかつ複数の注意を行っており、さらに業務報告書の提出を命じて社員の署名まで取っていました。社員に対する課題が明確であり、実現不可能なものではないことを他の社員に確認したうえで目標を設定していることも解雇が有効になる重要な要素となっています。

一方セガ・エンタープライゼズ事件では目標設定は行われず、人事評価が下位10%に属しているという理由で解雇を行ってしまいました。人事評価は相対的な評価でしかなく、労働能力が低いとは認定されず解雇は否定されています。

## ■ 注意・指導を行うこと

ローパーフォーマー社員は設定した目標の達成に向けて仕事に取り組むこととなりますが、結果が伴わなかったり取り組みに向けて行動していないことがあります。その場合には上司は注意や指導を効果的に行わなければなりません。

## ■ 注意・指導について注意すべき点

- ① 注意・指導は相当期間行うこと
- ② 注意・指導を行った証拠を残すこと
- ③ 注意・指導がパワハラにならないよう気を配ること

### (1) 注意・指導を相当期間行うこと

注意・指導は相当期間行うことが大切です。一度の注意や指導で解決すればよいですが、解決しない場合には複数回の指導や相当の期間を設定した指導が必要です。もし注意や指導が単発で継続していない場合には、のちに解雇に至ることになった場合でも注意・指導を行ったものと判断されない可能性があります。

### (2) 注意・指導を行った証拠を残すこと

注意・指導を行った場合には証拠を残すことが大切です。どのような点について注意・指導を行ったのか、その注意・指導に対するローパーフォーマー社員の意見など詳細に記録しておきましょう。書面で残すことで、のちに解雇に至ることになった際の証拠になります。

### (3) 注意・指導がパワハラにならないよう気を配ること

注意・指導を行うこと自体はパワハラにはなりません。しかしその注意・指導が他の社員のいる前で行われたり、大声で怒鳴ったり、誹謗中傷と取れる発言がある場合にはパワハラと認定される可能性があります。注意・指導を行う場合には、他の社員がいないところで行うなどの配慮をすることも大切です。

## 3 戦力化できない場合の企業の対応

### ■ 解雇を行う前には退職勧奨を行うこと

退職勧奨は、社員と話し合いにより退職を勧める方法です。一方的に雇用関係を終了する解雇よりも、退職勧奨の方が退職に関してもめることは少なくなります。これまで目標設定を行って注意・指導を繰り返しているのであれば、なお話し合いは行いやすくなります。目標設定の際に数値目標をたてていれば達成できていないことを理由に話を進めることができますし、署名を取っていればその署名も話し合いの中で有効な資料になります。これまで行ってきた指導について織り交ぜながらローパーフォーマー社員が納得できるように退職の話を行きましょう。

### ■ 解雇を行う場合

ローパーフォーマー社員が退職勧奨に応じない場合には、解雇を行うことも考えなければなりません。ただし、解雇を行うには、以下に注意しなければならないことがあります。この解雇のルールを守らなければ解雇権の濫用と判断され、解雇が無効になります。

### ■ 解雇を行う際に注意しなければならないこと

- ① 解雇制限期間に該当しないこと
- ② 解雇予告を経ていること
- ③ 就業規則の解雇事由に該当すること

#### (1) 解雇制限期間に該当しないこと

労働基準法第19条では社員の解雇について制限を設けています。解雇制限期間に該当する場合については、たとえ就業規則に定める解雇事由に該当したとしても解雇を行うことはできません。もしローパーフォーマー社員を解雇しようとする場合であっても、この解雇制限期間は避けて解雇を行わなければなりません。

#### (2) 解雇予告を経ていること

解雇する場合には解雇予告が必要です。少なくとも30日前に解雇予告を行うか、平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う必要があります。しかし、労働基準監督署から解雇予告除外認定を受ける事で解雇予告や解雇予告手当が除外されます。

#### (3) 就業規則の解雇事由に該当すること

解雇を行うには合理的な理由が必要であり、合理的な理由を欠くことがあれば解雇権の濫用であるとされ解雇が無効になります。もし10人以上社員がいる企業であれば就業規則の作成は義務ですから、解雇事由を列挙することが必要です。解雇は就業規則がなくても行うことができますが、就業規則がなければ解雇の基準が明確にならないため労働者保護が優先されることが多くなります。

# 経営データベース ①

ジャンル: 労務管理 > サブジャンル: 勤務体制



## 残業時間を代休に振替える場合

残業時間を代休に振替えることは違法となりませんか。



労働基準法第37条は「使用者が、第33条（災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等）又は第36条（時間外及び休日の労働）第1項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ命令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない」（第1項）と、時間外労働に対して割増賃金を支払うことを義務づけています。

### ■代休への振替が違法にならない場合

ここで「割増賃金」という場合、当然に当該時間外労働に対して支払うべき通常の賃金に加えて割増賃金を支払う必要があるという意味です。つまり、通常の賃金1.0に加えて割増賃金0.25を加えた1.25の賃金を支払わなければならないわけです。

ところで、労働協約等で、日々の時間外労働については割増賃金のみを支払い、時間外労働の時間が8時間に達したときに、有給の代休を与えるという措置をとられていることがあります。この場合、代休が有給であり、かつ、当該代休が時間外労働が同一給与締切り期間内に行われたものである限り、結果として法第37条の要件を満たすこととなりますので、必ずしも違法とはなりません。つまり、時間外労働に対する通常の賃金は、代休（本来この代休は無給でもよい）をとった日にまとめて支払うわけで、同一の給与計算期間で見れば、時間外労働の時間に対して通常の賃金を支払ったことと同じことになるわけです。

### ■代休への振替が違法になる場合

その際注意を要するのは、代休取得日に時間外労働に対して支払う通常の賃金をまとめて支払うわけですから、代休付与の対象となる時間外労働が代休を取得した日と同一の給与計算期間内に行われたものでなければならないことです。給与計算期間をまたがって時間外労働を合算すると、前の給与計算期間中の時間外労働に対して支払うべき通常の賃金が支払われないことになり、法第24条の全額払いの原則に違反するからです。

要するに、残業時間が6時間に達したときに、1日の代休を与えること自体は違法ではありませんが、同一の給与計算期間中に支払われるべき賃金（通常の賃金と割増賃金）を超えて支払われており、プラスとして休日が付与されていることが要件となるわけですので、決して人件費抑制（残業代削減）にはならないことにご注意下さい。ご質問の場合は、これらの要件を満たしていませんから、違法となりますのでご注意ください。

## 経営データベース ②

ジャンル: 労務管理 > サブジャンル: 勤務体制



### フレックスタイム制の労使協定

フレックスタイム制の採用を検討していますが、労使協定に関しては法定の様式がありませんが、どんな事項について定めればよいのでしょうか。



フレックスタイム制を導入するためには、まず就業規則等でフレックスタイム制を採用する旨を定め、変更した就業規則を労働基準監督署長に届出なければなりません。また、フレックスタイム制に関する労使協定は事業場ごとに労働者の過半数を代表する者との間で書面による協定を締結しなければなりません。しかし、この労使協定は、労働基準監督署長への届出は必要ないものとされていますので、法定の届出様式がなく、独自に書面を作成しなければなりません。

労使協定では、以下のように必ず定めなければならない項目と、任意で定める項目に分類されます。

#### ■必ず定めなければならない項目

##### ①対象となる労働者の範囲

適用対象者は特定の部署、職務を単位として限定することもできます。また、管理監督者、試用期間中の者などを対象から除外することもできます。

##### ②清算期間

清算期間とその起算日を定めます。清算期間は1ヵ月以内の期間としなければなりません。

##### ③清算期間における総労働時間

総労働時間は、清算期間を平均して週40時間（一定要件を満たす場合は週44時間）となるようにしなければなりません。

##### ④標準となる1日の労働時間

年次有給休暇を取得したり欠勤した場合に、何時間労働したものとするかを明確にするために定めておきます。

#### ■任意で定められる項目

##### ①コアタイムの開始及び終了の時刻

コアタイムを設けるかどうかは任意ですが、これを設ける場合には、その開始と終了の時刻を労使協定で定めておきます。

##### ②フレキシブルタイムの時間帯（開始及び終了の時刻）

フレキシブルタイムを設けるか否かも任意ですが、これを設ける場合には、その開始と終了の時刻を定めます。

以上のほか、時間外労働の清算方法、清算期間の総労働時間に不足したときの扱い、コアタイムに遅刻・早退・欠勤したときの扱い、休日出勤および深夜業の扱い、年次有給休暇や特別休暇の取扱い等も労使協定で定めておいたほうがよいでしょう。

なお、コアタイムやフレキシブルタイムは、始業・終業の時刻に該当するため、これらを設ける場合には、労使協定だけでなく、就業規則にも定めておかなければなりません。