

# 事務所ニュース

労働保険事務組合  
第一 労務 協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18  
TEL. (075) 864-3336  
FAX. (075) 864-3367  
〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

## スポット

### 高齢者の賃金制度見直し必要に 70歳までの就業機会確保へ

高齢者の雇用・就業をめぐる法制  
度が大きく変わろうとしています。

少子高齢化の進展に伴って、高齢者  
の就業促進が社会保障財源の面から  
社会的な要請になっているほか、女  
性の活躍促進、外国人労働者の受け  
入れ緩和などと並んで、労働力不足  
への対策としても期待されています。

政府が昨年6月に閣議決定した  
「成長戦略実行計画」では、全世代  
型社会保障への改革として「70歳ま  
での就業機会確保」を謳っています。  
このため、厚生労働省は70歳までの  
高齢者就業確保措置として、従来  
の①定年引上げ、②継続雇用制度の  
導入、③定年廃止、に加え、フリー  
ランスや社会貢献活動といった雇用  
以外での就業支援を事業主の努力義

務とする、高齢者雇用安定法の改  
正を国会に上程しています。

ただし、65歳までの高齢者雇用  
確保措置が雇用と年金との接続を主  
眼としていたのに対し、今回は年金  
支給開始年齢を引き上げる政策は考  
えられていません。

年金制度改革では、被用者保険の  
適用拡大のほか、年金の支給開始年  
齢を75歳まで繰下げられる柔軟化が  
図られるようです。また、高齢者の  
就業意欲を阻害するとして在職老齢  
年金制度の見直しが議論されました  
が、迷走の末、65〜70歳までの在職  
老齢年金については現状維持となり  
ました。

今後、高齢者雇用における賃金決  
定に大きな影響を与えそうなのが、

令和7年度から見込まれる雇用保険  
の高齢者雇用継続給付の縮小です  
(その一方で、65〜70歳までの高年  
齢者就業確保措置の導入等に対する  
支援が雇用安定事業として始まる予  
定です)。65歳までの高齢者雇用  
確保措置が定着し、その役目を終え  
たということでしょう。

これまで在職老齢年金と合わせて、  
定年後再雇用の賃金の在り方に大  
きく影響を及ぼしてきた給付措置が  
縮小となれば、今後は同一労働同一  
賃金への対応も含めて、賃金制度の  
見直しが必要になるものと考えられ  
ます。

2020  
4

# 拡充されたフレックスタイム制①

知って得する



## 「働き方改革」の実務

働き方改革関連法の施行により、昨年4月から労働者が始業・終業の時刻を決めて働くフレックスタイム制も拡充が図られました。上手に活用できれば、育児・介護を抱える人や、副業や自己啓発に取り組む人にとっては、仕事と生活の調和を図りながら効率的に働ける制度になるでしょう。

平成10年4月に変形労働時間制の一つとして導入されたフレックスタイム制は、一定の清算期間の総労働時間（所定労働時間）を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業・終業時刻を決めて働くことができる制度です。

今回の最も大きな改正点は、清算期間の上限が3カ月に延長されたことです。従来は清算期間の上限が1カ月とされ、実際に働いた時間が所定労働時間よりも多かったり、少なかったりした場合に、その過不足を1カ月ごとに清算しなければなりませんでした。

フレックスタイム制を1カ月以内

の清算期間で運用する場合には、従来どおりですが、1カ月を超えて、例えば上限の3カ月で運用する場

## 1カ月超の清算期間の場合、週平均50時間以下に

合、特定の時期に業務が集中して過重労働になるおそれもあることから、その導入に当たっては、新たな要件を満たす必要があります。

まず、就業規則などに定めることとはもとより、フレックスタイム制に関する労使協定を締結し、所轄

労基署に届け出る必要があります（1カ月以内の場合も労使協定の締結は必要ですが、届出の必要ありません）。

労使協定で定める事項は、①対象労働者の範囲、②清算期間（3カ月以内）、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コアタイムを定める場合はその時間帯の開始・終了時刻、⑥フレキシブルタイムを定める場合はその時間帯の開始・終了時刻、⑦清算期間が1カ月を超える場合

る場合、過重労働とならないよう1カ月ごとに区分した期間ごとに、その各期間（最後に1カ月未満の期間を生じたときは当該期間）の1週間平均の労働時間が50時間（完全週休2日制の場合で、1日当たり2時間相当の時間外労働を行う水準を想定）を超えない範囲内とする必要があります（労基法32条の3第2項）。

なお、週平均50時間を超えて労働させる必要がある場合は、時間外労働となるため三六協定の締結と、週平均50時間を超えて労働させた時間についての割増賃金の支払いが必要になります。この場合の割増賃金については、清算期間の途中であっても当該月における割増賃金として支払う必要があります。

以上、フレックスタイム制の改正点の概要について説明してきましたが、次号では、1カ月を超えるフレックスタイム制における時間外労働のカウンターの仕方など、実務的な留意点について説明することにします。