

# 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

スボット

## 厳しい改正職安法施行 法令違反企業には採用活動でもペナルティ

今年3月30日施行の改正職業安定法によって、職業紹介における求人の不受理制度が拡充されました。原則、ハローワークや職業紹介事業者は、すべての求人を受理しなければなりませんが（職安法5条の5）、就職後のトラブルを未然に防止するため、一定の労働関係法令違反企業からの求人を受理しないことができるようになりました。

平成28年3月1日施行の若者雇用促進法では、ハローワークは一定の労働関係法令違反企業からの新卒求人を受理しないことができる」とされました

が、その附帯決議において不受理とする対象の範囲拡大の検討が付されたことから、今回、改正職業安定法においてすべての求人を対象

とすることになりました。

新たに求人不受理の対象となつた「一定の労働関係法令違反の求人者による求人」では、労働基準法や最低賃金法に関する規定について、1年間に2回以上、同一の条項違反で是正指導された場合には是正後6カ月を経過するまで、また、対象条項違反で送検・公表された場合には送検日から1年間それぞれ不受理となります。

ハローワークはともかく職業紹介事業者などでは、求人者に不受理対象の当否について自己申告を求めた上での判断となるかもしれません。今年6月からは新たにハラスメントに関する法令規定についても対象に加えられることになつており、いずれにしても法令遵守に努めることが肝要といえます。

はなく、法律に基づく処分、公表などの措置が講じられた場合ということがあります。

求人の不受理は、「受理しないことができる」であつて、「受理してはならない」というものではありません。

2020

5

## 拡充されたフレックスタイム制②

知つて得する



### 「働き方改革」の実務

ここでは清算期間が上限の3ヵ月のフレックスタイム制を想定して考えることにします。

フレックスタイム制では、清算期

間における法定労働時間の総枠（週40時間×清算期間中の暦日数+7）の範囲内であれば、日々の労働時間に长短をつけることができます。しかし、清算期間3ヵ月の範囲でこれを行うと、特定の時期に集中して長時間労働になる可能性があります。そこで、清算期間を1ヵ月ごとに区分した各期間の1週間当たりの労働時間は50時間を超えない範囲内とし、これを超える場合は時間外労働となります。

近年、フレックスタイム制を導入する企業が少しずつ増えてきています。そこには、労働時間管理は労働者に任せ、会社は成果で労働者を評価したいという意図が感じられます。しかし、会社が労働時間管理の責務から逃れられるはずもなく、むしろ今回の改正によって時間外労働の算定などは複雑になったといえます。

フレックスタイム制における時間外労働の算定についてまとめると、  
①1ヵ月ごとの週平均50時間を超

で定めた「標準となる1日の労働時間」の時間数を労働したものと暇を取得した場合には、労使協定で定めた「標準となる1日の労働時間」の時間数を清算時間数を労働したものとカウントすることになります。

フレックスタイム制の場合でも、労働者の労働時間を把握する責務は使用者にありますが、出退勤の時刻の決定を労働者に委ねる以上、労働者自身が自分の労働時間数を把握しておくる必要があります。しかし、清算期間が長くなると、正確な労働時間数の把握がしにくくなるため、使用者が対象労働者に対して、各月の労働時間数の実績を把握する規定が新設されました。

また、今回の法改正では、完全週休二日制の事業場でフレックスタイム制を適用する場合の労働時間（①を除く）の合計となります。なお、①の時間外労働については清算期間の途中であっても、当該月の割増賃金として支払う必要があります。

## 1ヵ月超の場合、時間外労働の算定が2段階に

えた時間+②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（①を除く）の合計となります。なお、①の時間外労働については清算期間の途中であっても、完全週休2日制で働く場合、曜日のめぐりによつては1日8時間労

休日労働に関しては、清算期間の総労働時間とは別個に取り扱うことになりますが、今回の法改正で導入された実労働時間の上限である「月100時間未満」「複数月平均で1月当たり80時間以内」には休日労働も含まれることに注意が必要になります。そのほかフレックスタイム制のもとで年次有給休暇を取得した場合には、労使協定

時間の総枠171・4時間（30日+7×40時間）を超えてしまいます。このため、労使協定により労働時間の限度を「清算期間中の所定労働日数×8（時間）」と定めた場合には、その時間数を清算時間における法定労働時間の総枠

30日の月で所定労働日が22日ある場合、月の労働時間は176時間（22日×8時間）となり、法定労働時間の総枠171・4時間（30日+7×40時間）を超えてしまいます。このため、労使協定により労働時間の限度を「清算期間中の所定労働日数×8（時間）」と定めた場合には、その時間数を清算時間における法定労働時間の総枠