

“痛勤”解消策として注目される 労働時間制度とは？

Index

- 1 なぜ、“痛勤”解消が注目されるのか？
 - 2 時差出勤
 - 3 フレックスタイム制
 - 4 変形労働時間制（1カ月単位、1年単位）
-

1 なぜ、“痛勤”解消が注目されるのか？

“痛勤”という言葉があるほど、特に都心の通勤ラッシュは苦痛で、会社に来るだけで疲れます。これではいけないと、自主的に早く出勤する労働者がいたり、企業が制度として時差出勤やフレックスタイム制などを導入したりするケースが増えています。

“痛勤”解消に向けた取り組みは、2020年の東京五輪に向けてますます活発になるでしょう。また、“痛勤”解消で導入される時差出勤は、働き方改革の一環でもあります。

“痛勤”解消には、「労働者のストレスを解消する」「働き方改革につながる」というメリットがあります。ここでは、時差出勤、フレックスタイム制、変形労働時間制（1カ月単位、1年単位）に注目し、経営者が知っておきたいポイントを紹介します。

なお、2019年4月1日施行の働き方改革関連法により、時間外労働に上限規制が設けられたり、フレックスタイム制の清算期間（詳細は後述）に関するルールが変更されたりしています。この点についても併せて紹介しますので、確実に押さえておきましょう。

2 時差出勤

1) 制度の概要

時差出勤は、所定労働時間を変更せず、始業・終業時刻を変更する労働時間制度です。労務管理（時間外労働手当の計算など）をほとんど変えずに取り組める点が最大のメリットです。

（図表1）【時差出勤の基本モデル】

- 本来のシフト（所定労働時間8時間）



- 時差出勤のシフト（所定労働時間8時間）



（出所：日本情報マート作成）

図表1では、本来のシフトを「9時始業・18時終業」、時差出勤のシフトを「10時始業・19時終業」としていますが、「11時始業・20時終業」など、時差出勤のシフトを複数用意することも可能です。

サンプルレポート

本レポートは、サクセスネットで公開している
ビジネスレポートの一部を公開したサンプルです。
サクセスネットサイトにログインした後、全文を
閲覧することができます。