

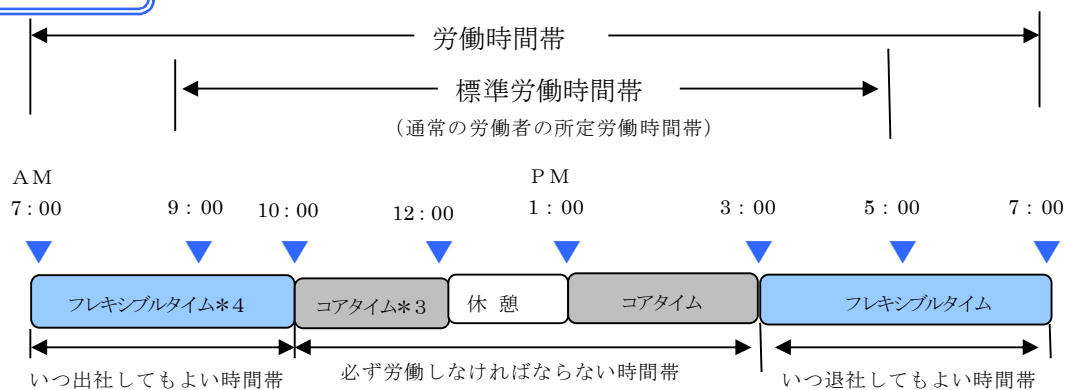
フレックスタイム制（法第32条の3）

フレックスタイム制とは、3か月以内の一定期間（清算期間）の総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及び終業の時刻を自主的に決定して働く制度です。

■フレックスタイム制の採用方法

- ① 就業規則その他これに準ずるものにより、始業及び就業の時刻を労働者の決定に委ねることを定める必要があります。
- ② 労使協定において、対象となる労働者の範囲、清算期間(*1)、清算期間中の総労働時間(*2)、標準となる1日の労働時間、コアタイム(*3)を設ける場合はその開始及び終了の時刻、フレキシブルタイム(*4)を設ける場合はその開始及び終了の時刻を定める必要があります。

モデル例



*1 清算期間

フレックスタイム制において、労働契約上労働者が労働すべき時間を定める期間で、平成31年4月から施行された改正労働基準法により、それまでの1か月以内から3か月以内に延長されました。(下記「フレックスタイム制の見直し」参照)

*2 清算期間中の総労働時間

フレックスタイム制において、労働契約上労働者が労働すべき時間です。要するに所定労働時間のことであり、所定労働時間は清算期間を単位として定めることとなります。この時間は、清算期間を平均し1週間の労働時間が法定労働時間の範囲内となるように定める必要があります。

*3 コアタイム

労働者が必ず労働しなければならない時間帯です。

*4 フレキシブルタイム

労働者がその選択により労働することができる時間帯です。

フレックスタイム制の見直し

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)(以下「整備法」といいます。)が平成30年7月6日に公布され、これによる労働時間に関する制度の見直し(労働基準法)により、フレックスタイム制の清算期間を1か月から3か月に延長すると同時に、割増賃金の支払方法が整備されました。

■改正後のしくみ

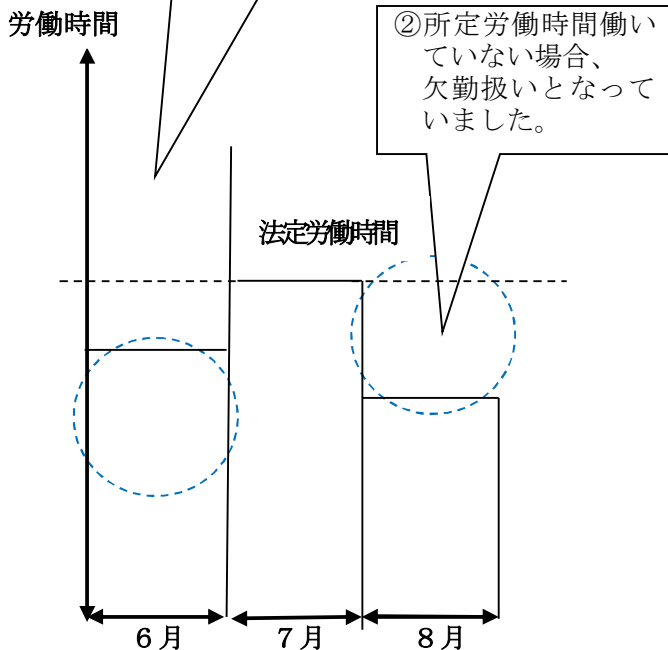
- ①導入に際し、過半数労働組合(ないときは過半数代表者)と労使協定を締結する必要があります。清算期間が1か月以内なら労働基準監督署への届出は不要ですが、1か月を超え3か月以内なら届出が必要となります。
- ②清算期間は最長で3か月です。

(改正前)

労働時間の清算期間：1か月

①1か月単位で清算するため、この分の割増賃金を支払う必要がありました。

②所定労働時間働いていない場合、欠勤扱いとなっていました。



(改正後)

労働時間の清算期間：3か月

清算期間が3か月になると・・・

6月に働いた時間分を、
8月の休んだ分に振り替えることができます。

① 3か月の平均で法定労働時間以内であれば、割増賃金の支払いは必要ありません。

② 6月に働いた時間分があるので、8月は働かなくても欠勤扱いとはなりません。

「6・7・8月の3か月」の中で労働時間の調整が可能となるため、子育て中の親が8月中の労働時間を短くすることで、夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなります

★子育てや介護といった生活上のニーズに合わせて労働時間が決められ、より柔軟な働き方が可能になります。

- ③ 清算期間を平均し1週当たりの労働時間が40時間以内になれば、1週間40時間、1日8時間を超えて労働させる(割増不要)ことが可能(ただし、清算期間が1か月を超え3か月以内なら、1か月ごとに区分した期間について、1週間平均50時間を超えないことが条件)となります。

- ④清算期間の長短により、割増賃金の計算・支払方法が異なります。
- ア。清算期間が1か月以内の場合、割増賃金の支払いが必要な時間外労働の時間数は、清算期間における法定労働時間の総枠（40時間×清算期間の暦日数÷7日）を超えて労働した時間となり、1か月ごとに割増賃金を算定して支払う必要があります。
- イ。清算期間が1か月を超え3か月以内の場合、割増賃金の支払いが必要な時間外労働は、以下のとおりとなります。
- 1か月における労働時間が、上限枠（週平均50時間）を超えて労働した時間となり、1か月ごとに割増賃金を算定し支払う必要があります。
（上限枠＝50時間×1か月の暦日数÷7日）
 - 清算期間全体における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間（上記の1か月ごとに清算した週平均50時間を超える部分を除く）となり、清算期間の終了時に割増賃金を算定し支払う必要があります。
（法定労働時間の総枠＝40時間×清算期間の暦日数÷7）
- ⑤1か月の時間外労働時間が60時間を超えれば、他の労働時間制度と同様に5割以上の割増賃金率が適用（中小企業は、2023年3月31日まで適用猶予）されます。
清算期間が1か月を超え3か月以内の場合、清算期間全体を通じて月平均60時間を超えて労働させていないかもチェックが必要です。

●途中採用者・途中退職者の取り扱い

改正により、フレックスタイム制の清算期間が最長3か月に延長されたことから、「1かJIを超えるフレックスタイム制」に限って、清算期間が新設されました。
1か月を超えるフレックスタイム制による場合、途中採用者・退職者については、実労働時間からすでに割増賃金を支払った時間及び下記の算式によって計算した時間を減じて得た時間について、割増賃金の追加支払いが必要となります。

法第32条の2の規定により割増賃金を支払う時間

$$= \boxed{\text{本人の実労働時}} - \boxed{\text{法第33条・36条の規定により時間外・休日労働させた時間}} - \boxed{\text{実労働時間における法定労働時間の総枠}}$$

実労働時間における法定労働時間の計算式は
（実労働時間の暦日数÷7日）×40時間

■法定労働時間枠の計算方法の例外

改正では、曜日のめぐり次第で1日8時間相当の労働でも労働時間の総枠を超える可能性があることから、フレックスタイム制を採る完全週休2日制（1週間の所定労働日数が5日）の労働者に限って、法定労働時間の総枠を計算する場合の特例が設けられました（法32条の3第3項）。

特例を利用するためには、過半数労働組合（ないときは過半数代表者）と労使協定を締結する必要があります。

適正に労使協定が締結されたとき、労働時間の限度を「清算期間における所定労働日数を8時間に乘じて得た時間」と定めることができます。

この場合、「清算期間を平均し1週間当たりの労働時間が清算期間の日数を7で除した数をもって、上記の時間を除して得た時間を超えない範囲内で労働させる」ことが可能となります。