

## 有効期間の扱いは？

### フレックスと労使協定

#### 問

労使協議で、フレックスタイム制の導入が議題となりました。仮に導入する場合、労使協定に有効期間の定めは必要ですか。期間の基準は示されていますか。

#### 1 月以内で清算は不要

#### 答

フレックスタイム制を導入するには、就業規則で始業と終業の時刻を労働者の決定に委ねる旨を定め、労使協定で清算期間などを規定します（労基法 32 条の 3）。清算期間が 1 カ月を超える場合は、労使協定の有効期間を設定し、労基署長に届出をする必要があります（労基則 12 条の 3）が、逆に 1 ヶ月以内ならばこれらは不要といえます。この有効期間の長さについては、解釈例規でも「労使協定に有効期間の定めをする」（平 30.9.7 基発 0907 第 1 号）とするのみで、具体的には示されていません。厚労省のパンフ（フレックスタイム制のわかりやすい解説 & 導入の手引き）の労使協定例では、1 年としています。なお、ほかの弾力的労働時間制度では、示しているものもあり、たとえば 1 年単位の変形労働時間制では、「1 年程度…が望ましいが、3 年程度以内…であれば受理して差し支えない」（平 6.1.4 基発 1 号）としています。