

# フレックスタイム制ってどんなもの？

- ・フレックスタイム制の適用を受けているのに早朝の会議に出席するよう言われた。
- ・フレックスタイム制で時間外労働になる場合は、どういうときか。
- ・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、どのようになるのか。

## 基本のきほん

### ◎「フレックスタイム制」とは

一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度です。労働者は仕事と生活の調和を図りながら効率的に働くことができます。

フレックスタイム制の導入に当たっては、

- ①就業規則等で始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねることを定めるとともに、
- ②労使協定を締結し、
  - a 対象となる労働者の範囲
  - b 清算期間（3か月以内）\*清算期間の起算日も定める
  - c 清算期間における総労働時間（清算期間における所定労働時間）※1
  - d 標準となる1日の労働時間 ※2
  - e コアタイム（労働者が1日のうちで必ず労働しなければならない時間帯）の開始及び終了の時刻（任意）
  - f フレキシブルタイム（労働者が自らの選択により労働時間を決定することができる時間帯）の開始及び終了の時刻（任意）

を定めることが要件となります。（労働基準法（以下「労基法」という）第32条の3）

なお、この制度導入の場合でも、1週1日または4週4休の休日を取らせる必要があります。

働き方改革の一環として、フレックスタイム制を定める労基法第32条の3が改正され、清算期間の上限が3か月に延長され、月をまたいだ労働時間の調整により柔軟な働き方が可能となります。

ただし、清算期間が1か月を超える場合には、上記①および②に加えて

- ③労使協定を所轄労働基準監督署長へ届出が必要です。（労基法施行規則第12条の3第2項）

- ※1 清算期間における総労働時間を定めるに当たっては、以下のとおり法定労働時間の総枠の範囲内としなければなりません。

$$\text{清算期間における総労働時間} \leq \frac{\text{清算期間の暦日数}}{7 \text{日}} \times \text{1週間の法定労働時間 (40時間)*}$$
 ★特例措置対象事業場（常時10人未満の労働者を使用する商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く。）、保健衛生業、接客娯楽業）については、清算期間が1か月以内の場合に限り、週平均44時間までとすることが可能です。

- ※2 清算期間における総労働時間を、期間中の所定労働時間で割った時間を基準として定めます。

### ◎導入効果

- ・フレックスタイム制を採用した場合には、労働者が選択したところにより、週または日の法定労働時間を超えて労働させても、法違反とはなりません。
- ・フレックスタイム制を採用した場合には、時間外労働の判断は清算期間を単位として行うこととなり、清算期間にお

ける法定労働時間の総枠を超えた時間が時間外労働となります。

- ・36協定についても、1日について延長することができる時間を協定する必要はなく、清算期間を通算して時間外労働をすることができる時間を協定することになります。

・ただし、清算期間が1か月を超え3か月以内のときは、より柔軟な働き方が可能になる反面、特定月に業務が過度に集中することを防ぐため、  
 (i) 清算期間全体の労働時間が、週平均40時間を超えないことに加え、  
 (ii) 1か月ごとの労働時間が、週平均50時間を超えないことを満たさなければなりません。

### ◎フレックスタイム制における時間外労働

- ・清算期間における実際の労働時間のうち、清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間数が時間外労働となります。
- ・清算期間を通じて、法定労働時間の総枠を超えて労働させる場合には、36協定を締結し、所轄労働基準監督署長へ届け出る必要があります。この場合、「1日」の延長時間について協定する必要はなく、「1か月」「1年」の延長時間を協定します。
- ・フレックスタイム制のもとで、休日労働（1週間に1回の法定休日に労働すること）を行った場合は、35パーセント以上の割増賃金率で計算した賃金の支払いが必要となります。

### ◎労働時間の過不足の繰越

- ・清算期間における実際の労働時間が、総労働時間として定められた時間に比べて過不足が生じた場合は、当該清算期間内で労働時間及び賃金を清算することが、フレックスタイム制の本来の趣旨と考えられます。これを次の清算期間について繰越すことの可否は以下のとおりです。
- ・清算期間における実際の労働時間に過剰があった場合に、総労働時間として定められた時間分を超えて働いた時間分を次の清算期間の総労働時間の一部に充当することは、労基法第24条で定められている賃金の全額払の原則に違反し、許されません。
- ・清算期間における実際の労働時間に不足があった場合に、総労働時間として定められた時間分に達しない時間分を、次の清算期間中の総労働時間に上積みして労働させることは、法定労働時間の総枠の範囲内である限り、労基法第24条には違反しません。

### ◎清算期間が1か月を超える場合の時間外労働

- ・清算期間が1か月を超える場合には、1か月ごとに1週間当たり50時間を超えて労働させてはいけないことになっているため、これを超えて労働させるには、36協定の締結・届出が必要となります。
- ・さらに、清算期間を通じて法定労働時間の総枠を超えて労働させる場合にも36協定の締結が必要となります。
- ・したがって、以下の①、②がそれぞれ時間外労働としてカウントされます。

- ① 1か月ごとに、週平均 50 時間を超えた労働時間  
 ② ①でカウントした時間を除き、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
- ・各月における時間外労働時間数は、最終月以外は①、最終月は①+②により算定され、各月の賃金支払い日に割増賃金を支払う必要があります。
  - ・時間外労働としてカウントした時間が、月 60 時間を超えた場合には、超えた時間については 50%以上の割増賃金率で計算する必要があります。(中小企業は 2023 年 3 月末までは 25%以上、2023 年 4 月以降は 50%以上。)

### ◎フレックスタイム制導入時の時間外労働の上限規制の考え方

改正労働基準法によって、時間外労働の上限が法律に設けられました。

フレックスタイム制のもとでは、前記の手順で時間外労働時間が算出されますが、その時間数を上限規制の範囲内としなければなりません。

- ・フレックスタイム制のもとで、法定休日に労働時間に労働した時間は全て休日労働としてカウントし、休日労働時間以外の時間について、前記の手順で時間外労働を算出します。

総実労働時間	休日労働		⇒法定休日に労働した時間を全てカウント
	休日労働以外	時間外労働	⇒休日労働以外の労働時間のうち、 ①1か月ごとに週平均 50 時間を超えた時間
		法定内労働	②清算期間を通じて法定労働時間の総枠を超えた時間(①の時間を除く)をカウント。

### ◎フレックスタイム制の実施上の留意点

- ・労使協定においてフレックスタイム制の対象となる労働者の範囲を定めても、当該労働者がフレックスタイム制により労働することになるかどうかは労働契約上の問題です。したがって、労使協定の内容が労働者を拘束するには労働契約、就業規則あるいは労働協約で同じ内容を定めることが必要となります。
- ・労基法第 32 条の 3 は、始業及び終業の時刻の両方を労働者の決定に委ねることを要件としており、始業時刻または終業時刻の一方についてのみ労働者の決定に委ねるものは含まれません。
- ・フレキシブルタイムが極端に短い場合や、コアタイムの開始から終了までの時間と標準となる 1 日の労働時間がほぼ一致している場合等については、基本的には始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねたことにはなりません。

- ・始業・終業の時刻を 30 分等の単位で区切り、その中から選択させるという方法は、始業・終業の時刻を自主的な決定に委ねたとはいえません。
- ・午後 10 時から午前 5 時までの間に労働させた場合、深夜労働として 25%以上の割増賃金を支払わなければいけません。
- ・コアタイムを定めている場合を除き、始業時刻にかかわらず遅刻として扱うことはできません。
- ・コアタイムは全て欠勤し、フレキシブルタイムに一部労働した場合であっても、年次有給休暇の出勤率の計算において、当該日は出勤したものとして取り扱われなければなりません。
- ・満 18 歳未満の年少労働者については、フレックスタイム制をとることはできません。(労基法第 60 条第 1 項)
- ・フレックスタイム制においても、一斉休憩付与の原則の適用がない業種の事業場などを除いては、休憩は一斉に与えなければなりません。

### ◆ 確かめましょう

- あなたの会社の就業規則や労使協定で、フレックスタイム制を導入する旨が規定されていますか。
- 法で定められている要件が満たされていますか。
- コアタイムやフレキシブルタイムは設定されていますか。
- 36 協定はありますか。
- 労使協定の締結当事者としての労働者代表が適法に選出されて、労使協定が締結されていますか。
- 清算期間が 1 か月を超える場合、労使協定は労働基準監督署に届出されていますか。

### ◆ こんな対処法があります！

#### ◎早朝の会議に出席するよう言われた

フレックスタイム制は、コアタイム以外の時間帯については、労働者の始業及び終業の時刻の決定が労働者に委ねられていることが前提です。従って、使用者がコアタイム以外の時間帯について、就労を命ずることはそもそもできません。

#### ◎年次有給休暇を取得した場合は

フレックスタイム制のもとで労働する労働者が年次有給休暇を取得した場合は、当該日に協定で定めた標準となる 1 日の労働時間労働したものとして取り扱われます。

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター (045) 633-6110(代) / 川崎支所 (044) 833-3141 / 県央支所 (046) 296-7311 / 湘南支所 (0463) 22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター 横浜市中央区寿町 1-4 〒231-8583

令和元年 5 月発行