

労働時間関係

Q フレックスタイム制の清算期間を1週間とすることは可能か

当社のフレックスタイム制の清算期間は現在1カ月で運用していますが、これを1週間単位にして管理の単位を細かくし、総労働時間を抑制したいと考えています。このような対応は法的に可能でしょうか。また、可能な場合、毎週清算される時間外労働分の支払いは、翌月の給与支払日にまとめて支払えばよいのでしょうか。労使協定の結び方など留意点があればご教示ください。（富山県 B社）

A 清算期間を1週間とすることは可能。時間外は賃金計算期間で集計し、あらかじめ定められた賃金支払日に支払う

回答者 森田穰治 もりた じょうじ 社会保険労務士(みずずコンサルティング株)

1. フレックスタイム制における清算期間

フレックスタイム制を導入する際には、一定の項目について労使協定を締結する必要があります。「清算期間」もその項目の一つです。清算期間は、「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期間を定めるものであり、その長さは、1か月以内の期間に限るものであること」(昭63. 1. 1 基発1, 平9. 3.25 基発195)とされています。したがって、1カ月の範囲内であれば、労使で話し合いのうえ、清算期間の長さを自由に設定することが可能ですので、1週間とすることも可能です。

2. フレックスタイム制における時間外労働

フレックスタイム制における時間外労働は、「清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間」です。清算期間を1週間とした場合、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(映画の制作の事業を除く)、保健衛生業、接客娯楽業の事業場のこと。該当する場合は、週の法定労働時間上限が44時間となる)に該当する場合を除き、その法定労働時間の総枠は40時間となります(=1週間の法定労働時間40時間×清算期間の週数)。したがって、1日単位の労働時間ではなく、清算期間(=1週間)において40時間を超

えた労働を行った場合に、その超えた労働時間に対して、時間外手当を支払うことになります。

3. 時間外手当の支払い

清算期間が1週間の時間外手当の清算(支払い)時期の取り扱いは、労基法24条の定め(賃金は、通貨で、直接労働者に、全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払う)によることとなります。この原則に則している限り、会社が定めている賃金計算期間で集計し、あらかじめ定められた賃金支払日に清算(支払い)することで問題ありません。

例えば、清算期間と同じ起算日で週を単位とした賃金計算期間を定めた場合は、清算期間と賃金計算期間が一致するため、清算期間で集計した時間外手当をその都度清算(支払い)することとなります。しかし、1カ月を単位とする賃金計算期間を定めている場合は、週ごとに発生する時間外労働を計算し、賃金計算期間内の時間外手当の合計額をあらかじめ決められた賃金支払日に支払います。

[図表1]において、1週(11/26~12/2)は、前月の賃金計算期間の末日(11/30)を超えてから法定労働時間の総枠を超えた時間(=時間外労働)が確定するため、当月(12月)の賃金計算期間で締めることとなります。同様に、6

図表1 賃金計算期間が毎月1日から末日のケース

1週(11/26～12/2)	法定労働時間の総枠 (40h)	時間外 8h	} 28h 週ごとの時間外労働の額を賃金計算期間で集計し、通常の賃金支払日に支払う。
2週(12/3～12/9)	法定労働時間の総枠 (40h)	4h	
3週(12/10～12/16)	法定労働時間の総枠 (40h)	8h	
4週(12/17～12/23)	法定労働時間の総枠 (40h)		
5週(12/24～12/30)	法定労働時間の総枠 (40h)	8h	
6週(12/31～1/6)	法定労働時間の総枠 (40h)	8h	

翌月(1月)の賃金計算期間で集計

週(12/31～1/6)は、当月の賃金計算期間の末日(12/31)を超えてから法定労働時間の総枠を超えた時間(=時間外労働)が確定するため、翌月(1月)の賃金計算期間で締めます。

4. 労使協定締結時の留意点

清算期間の長さについては労使協定に定めることが必要です。さらに、清算期間の起算日を明確にすることとされています(労働基準法施行規則12条の2第1項)。週の起算日は日曜日とすることが一般的ですが、突発的に発生する土曜日または日曜日の勤務により増加した労働時間を、それ以降の日の振替休日による対応で調整できることを考えますと、土曜日を起算日とする定めも検討の余地があると思います。

[清算期間の労使協定例]

第 条 清算期間は、日曜日(土曜日)を起算とし、土曜日(金曜日)までの1週間とする。

なお、フレックスタイム制を導入している場合の関連事項として「時間外・休日労働に関する協定書(36協定)」の作成時、1日の延長時間については協定する必要がなく、清算期間に対する延長時間および1年間の延長時間のみを協定することになりますので、留意してください。

5. 清算期間の総労働時間に過不足が発生した場合

フレックスタイム制を導入した場合、清算期間の総労働時間に過不足が発生することがあります。その場合の取り扱いは次のとおりです。

[1] 実際の労働時間に過剰があった場合

清算期間を1カ月とした場合には、清算期間内において、当該週の過剰分の時間を翌週の総労働時間で調整することが可能です。ただし、清算期間を1週間とした場合は、1週間ごとに時間外手当が確定されるため、翌週で調整した場合でも、時間外手当の割増部分のみ支払い義務は残ります[図表2-]。

[2] 実際の労働時間に不足があった場合

清算期間の総労働時間に対する「不足分の賃金をカットする」か、「次の清算期間へ不足時間分を繰り越す」のどちらかで清算します。後者では、繰り越された不足時間分と次の清算期間の労働時間の合計が、法定労働時間の総枠の範囲内であることが前提です[図表2-]。

6. まとめ

法的には、フレックスタイム制の清算期間を1週間単位とし、管理の単位を細かくして総労働時間を抑制する手法を採用することは可能です。しかし、労働時間の調整は1カ月単位で調整するほうが、労使双方にとって運用しやすいと思われます。仮に清算期間を1カ月とした場合でも、勤怠管理簿で週ごとの労働時間を集計して管理することは可能と考えます。

図表2 清算期間の総労働時間に過不足が発生した場合

実際の労働時間に過剰があった場合
[所定労働時間40時間の場合]

当該週	所定労働時間 (40h)	過剰分 5h
翌週	35h	調整 5h

過剰分5時間を翌週で調整しても、「5時間×(1.25-1.00)×各人の時間単価」分は、賃金計算期間でまとめて支払わなければならない

実際の労働時間に不足があった場合
[所定労働時間40時間の場合]

当該週	35h	不足分 5h
翌週	所定労働時間 (40h)	不足分 5h

不足分5時間を加えると、法定を超えるため不可

[所定労働時間35時間の場合]

当該週	30h	不足分 5h
翌週	所定労働時間 (35h)	不足分 5h

不足分5時間を加えても、法定内のため可