

相談室 Q&A

労働時間関係

Q

フレックスタイム制の清算期間を 繁忙期のみ3カ月とすることは可能か

2019年4月から、フレックスタイム制の清算期間が最大3カ月に拡大されたことを受け、当社では清算期間の変更を検討しています。具体的には、繁忙期のみ清算期間を3カ月として、それ以外は1カ月としたいのですが、このような取り扱いは可能でしょうか。また、可能な場合に、各部署で繁忙期が異なるので、清算期間を3カ月とする時期をそれぞれの繁忙期に応じて設定したいと考えていますが、このような設定の可否についても併せてご教示ください。

(宮城県 A社)

A

労使協定にて、繁忙期のみ清算期間を3カ月と定めること、部署ごとに清算期間を3カ月とする時期を変えて定めることは可能。ただし、時間外労働の管理が複雑となるため、運用には注意を要する

回答者 竹内雅史 たけうち まさし 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1.法改正で清算期間を1カ月を超える期間とする 場合の概要

フレックスタイム制は、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。

これまでのフレックスタイム制は、清算期間の上限が「1カ月」までとされていましたが、今回の法改正によって、清算期間の上限が「3カ月」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した。ただし、1カ月を超える清算期間を設定する場合は、以下の点に注意が必要です[図表]。

[1]時間外労働の考え方

清算期間が1カ月を超える場合には下記の要件を満たさなければならず、いずれかを超えた時間は時間外労働となります。

①清算期間における総労働時間が法定労働時間の

総枠を超えないこと(=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)

②1カ月ごとの労働時間が、週平均50時間を超えないこと

特に①で注意が必要なのが、中途入社や途中退職などにより実際に労働した期間が清算期間よりも短い場合、その期間に関して清算を行うことになる点です。実際に労働した期間を平均して、週40時間を超えて労働していた場合には、その超えた時間について割増賃金の支払いが必要です(労働基準法32条の3の2)。また、②においても清算期間が月単位ではなく最後に1カ月に満たない期間が生じた場合には、その期間について週平均50時間を超えないようにする必要があります。

[2]清算期間が1カ月を超える場合には、労使協定の届け出が必要

フレックスタイム制の清算期間が1カ月を超える場合は、労使協定を所轄労働基準監督署長に届

図表 清算期間による対応の違い

区 分	清 算 期 間			
	1 カ 月		1 カ月を超える期間 (3 カ月の場合)	
清算期間における法定 労働時間の総枠	31日	177.1時間	92日	525.7時間
	30日	171.4時間	91日	520.0時間
	29日	165.7時間	90日	514.2時間
	28日	160.0時間	89日	508.5時間
時間外労働	清算期間の終了時点で週平均40時間を 超えた時間		「清算期間の終了時点で週平均40時間」 または「各月の終了時点で週平均50時 間」のいずれかを超えた時間	
労使協定の締結	必要		必要	
労使協定の届け出	届け出なくてよい		所轄の労働基準監督署長に届け出る	

〔注〕 清算期間における
法定労働時間の総枠 $= \frac{1 \text{ 週間の法定労働時間}}{(40 \text{ 時間})^{(*)}} \times \frac{\text{清算期間の暦日数}}{7 \text{ 日}}$

※特例措置対象事業場は、週の法定労働時間が44時間となるため、上記の式において1週間の法定労働時間を44時間として計算する。

なお、特例措置対象事業場は、清算期間が1カ月以内の場合には週平均44時間までとすることが可能だが、清算期間が1カ月を超える場合には、特例措置対象事業場であっても、週平均40時間を超えて労働させる場合には、36協定の締結・届け出と割増賃金の支払いが必要となる（労働基準法施行規則25条の2第4項）。

け出る必要があります（違反すると罰則〔30万円以下の罰金〕の対象となります。平30. 9. 7 基発0907第1）。

2. 清算期間を複数種類、または部署ごとに時期を変えて設定することは可能か

労使協定に有効期間の定めがあるのは、一定期間ごとに協定内容を見直すことが望ましいという趣旨から考えると、有効期間を短く定め、有効期間ごとに定める内容を見直すことに問題はありませ

せん。よって、例えば繁忙期のみ清算期間を3カ月と設定し、有効期間も3カ月の労使協定を締結し、当該有効期間の終了後に清算期間を1カ月とする労使協定をあらためて締結することで、1年の中で清算期間を複数設定することは可能と考えられます（ただし、会社が一方的に決めるのではなく、労使間で十分に協議することが必要です）。この場合、労使協定の届け出が必要なのは、清算期間が1カ月を超えた労使協定のみとなります。

また、有効期間を例えば1年間とし、繁忙時期などに応じ、清算期間を複数設定することも可能

です。ただし、前述のとおり清算期間が1カ月を超える場合は時間外労働の考え方が異なり、労働者にも混乱が生じやすいため、労使で時間外労働の考え方を確認した上で運用していくことが望ましいと考えます。

3. ご質問に対する回答

なお、同一事業場内で対象者や部署ごとに清算期間を変えることは、労使協定に明記すれば可能です。

ご質問のケースにおいて、労使協定の中で部署ごとに清算期間を複数設定する旨を明記することで導入は可能です。ただし、労働者が混乱を生じやすいため、労使協定を締結する際に労使間で十分に協議すること、労使協定を分かりやすい内容で締結すること、労働者に十分に説明する機会を設ける等、締結内容の周知徹底を図ることなどに配慮する必要があります。また、就業規則の記載も、労使協定の内容と相違がないように、清算期間等を修正する必要があります。