

## 第32条の3 ■ (フレックスタイム制) 改正 H31

- ①使用者は、**就業規則その他これに準ずるもの**により、その労働者に係る**始業及び終業の時刻をその労働者の決定に委ねることとした労働者**については、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との**書面による協定**により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第2号の**清算期間**として定められた期間を平均し1週間当たりの労働時間が第32条第1項の労働時間を超えない範囲内において、同条の規定にかかわらず、1週間において同項の労働時間又は1日において同条第2項の労働時間を超えて、労働させることができる。
- 一 この項の規定による労働時間により労働させることができることとされる**労働者の範囲**
- 二 **清算期間**（その期間を平均し1週間当たりの労働時間が第32条第1項の労働時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、**3箇月以内の期間**に限るものとする。以下この条及び次条において同じ）
- 三 清算期間における**総労働時間**
- 四 その他厚生労働省令で定める事項
- ②清算期間が1箇月を超えるものである場合における前項の規定の適用については、同項各号列記以外の部分中「労働時間を超えない」とあるのは「労働時間を超えず、かつ、当該清算期間をその開始の日以後**1箇月ごとに区分した各期間**（最後に1箇月未満の期間を生じたときは、当該期間。以下この項において同じ）ごとに当該各期間を平均し1週間当たりの**労働時間が50時間を超えない**」と、「同項」とあるのは「同条第1項」とする。
- ③**1週間の所定労働日数が5日の労働者**について第1項の規定により労働させる場合における同項の規定の適用については、同項各号列記以外の部分（前項の規定により読み替えて適用する場合を含む）中「第32条第1項の労働時間」とあるのは「第32条第1項の労働時間（当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、労働時間の限度について、当該清算期間における所定労働日数を同条第2項の労働時間に乗じて得た時間とする旨を定めたときは、当該清算期間における日数を7で除して得た数をもってその時間を除して得た時間）」と、「同項」とあるのは「同条第1項」とする。
- ④前条第2項の規定は、第1項各号に掲げる事項を定めた協定について準用する。ただし、**清算期間が1箇月以内のものであるときは**、この限りでない。

## 趣 旨

始業時刻と終業時刻の双方とも労働者の決定に委ねることにより、労働者による自主的な労働時間の配分が可能となり、また、労働者のワークライフバランスにも資することから定められた変形労働時間制である。旧労基法によるフレックスタイム制の清算期間は1箇月以内に限られていたが、子育てや介護、自己啓発など様々な生活上のニーズと仕事との調和を図りつつ、メリハリのある働き方を一層可能にするため、清算期間を3箇月以内に延長することとした。

### 〔フレックスタイム制に関する改正内容〕（平成31年4月1日施行）

- ①清算期間の上限が、旧労基法の「1箇月」から「3箇月」に延長された。
- ②清算期間が1箇月を超える場合には、フレックスタイム制に係る労使協定を行政官庁（所轄労働基準監督署長）に届け出ることが義務付けられた（清算期間が1箇月以内の場合は届出不要）。
- ③清算期間が1箇月を超える場合には、清算期間の開始から区分した1箇月ごとの1週間平均の労働時間が50時間を超えた労働時間については、その月における割増賃金の支払いが必要となった。
- ④清算期間が1箇月を超える場合の中途退職者及び中途採用者等に係る賃金清算規定が設けられた。
- ⑤清算期間が1箇月を超える場合、法定労働時間の特例（週44時間）が適用される特例事業であっても、当該特例は適用されないこととされた（清算期間が1箇月以内のフレックスタイム制においては、従来通り、週44時間の特例が適用される）。
- ⑥旧労基法における完全週休2日制の場合の不都合を解消した。

## 解 説

### 〔1〕採用要件

フレックスタイム制を採用しようとする事業場において、使用者は、2段階の手続が必要となる。

#### （1）就業規則その他これに準ずるものに定める事項

フレックスタイム制の対象となる労働者について、**始業及び終業の時刻の双方**をその労働者の決定に委ねることを定めなければならない。この場合、始業時刻と終業時刻の両方を労働者の決定に委ねなければならないのであって、どちらか一方のみを労働者の決定に委ねるのでは足りない。（H28・30）

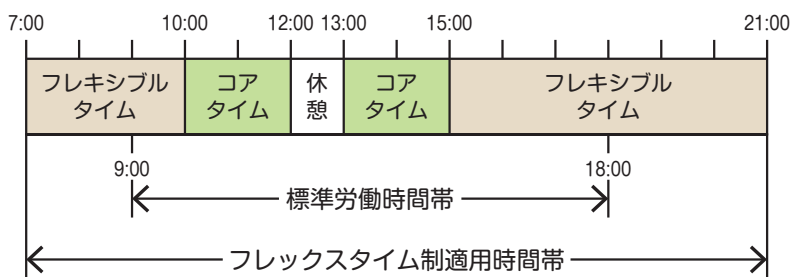
## (2) 労使協定に定める事項

協定事項	具体的内容
①対象となる労働者の範囲	例) 満18歳以上の研究職に就く労働者など
②清算期間	「起算日」を定めるとともに、 <b>3箇月以内</b> の一定の期間を定めること。
③清算期間における総労働時間 (契約時間)	清算期間中の所定労働時間の合計を、「 <b>法定労働時間の総枠</b> 」(所定労働時間の上限)の範囲内とすること。
④標準となる1日の労働時間	時間数のみ定めれば足りること。
⑤労働者が労働しなければならない時間帯を定める場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻 (コアタイム)	
⑥労働者がその選択により労働することができる時間帯に制限を設ける場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻 (フレキシブルタイム)	

※⑤のコアタイム、⑥のフレキシブルタイムについては、定めても定めなくてもよい任意的協定事項である。〈H13〉

※上記2段階の採用要件を満たす限り、労働者が始業及び終業の時刻を選択することにより、特定の1日又は1週間について法定労働時間を超えて労働させることができる。つまり、特定の1日又は1週間について法定労働時間を超えて労働させた場合であっても、使用者は割増賃金を支払う義務はなく、労働基準法違反にもならない。

### 〔フレックスタイム制における1日の労働時間の設定事例〕



※標準労働時間帯(標準となる1日の労働時間)とは、フレックスタイム制の適用労働者が年次有給休暇を取得した際に支払われる賃金の算定基礎となる労働時間の長さのことです。労使協定では、単に時間数のみを定めれば足りません。