

[2] 清算期間によるフレックスタイム制の採用要件の比較

清算期間が1箇月以内の場合	清算期間が1箇月を超え、3箇月以内の場合
就業規則等によりフレックスタイム制を採用することを定めること	
労使協定（有効期間の定めは不要）を行政官庁（所轄労働基準監督署長）に届け出る必要はないこと	労使協定（有効期間の定めが必要）を行政官庁（所轄労働基準監督署長）に届け出なければならないこと
清算期間を平均し、1週間当たりの労働時間が 40時間（特例事業にあっては、44時間） を超えないこと	清算期間を平均し、1週間当たりの労働時間が 40時間（特例事業にあっても、40時間） を超えないこと
	区分期間を平均し、1週間当たりの労働時間が 50時間 を超えないこと*

* 「区分期間を平均し、1週間当たりの労働時間が**50時間**を超えないこと」とは、1箇月当たりの労働時間が過重にならないよう、完全週休2日制の場合における1日当たり2時間に相当する時間外労働の水準を基礎として定められたものである。ただし、この措置は、労働者の健康確保を図るためにあるものではない。例えば、清算期間が3箇月である場合に割増賃金の支払事由が発生したときは、3箇月が経過しないと割増賃金の支払いを受けることができなくなってしまう。そこで、区分期間を平均し、1週間当たりの労働時間が**50時間**を超えた場合は、その区分期間において使用者は割増賃金を支払わなければならぬこととしておき、さらに、清算期間終了時に、フレックスタイム制における**法定労働時間の総枠**（所定労働時間の上限）を超えた場合にも、使用者は残余の割増賃金を支払わなければならぬこととしたのである。つまり、結果として、法定労働時間の総枠は二重基準となるのである（さらに、月60時間を超える時間外労働については、一定の中小企業を除き、5割以上の割増賃金を支払わなければならないという点では、三重基準となる）。



「区分期間」とは、清算期間の開始の日以後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）をいいます。



区分期間を平均し1週間当たりの労働時間が50時間を超えていても、清算期間全体についての法定労働時間の総枠を超えた場合には、使用者は割増賃金を支払わなければならぬ！



1週間の法定労働時間が44時間である特例事業について、清算期間が1箇月を超える場合においては、当該特例が適用されないため、清算期間を平均し、1週間当たりの労働時間が40時間を超えない定めをしなければならない！