

## 清算期間上限が3か月に延長

**問** フレックスタイム制を採用しています。法改正で、フレックスタイム制の清算期間の上限が3か月に延長されましたが、

フレックスタイム制を採用しているが、働き方改革に伴う法改正により、2019年4月から、清算期間の上限が3か月まで延長されました。清算期間が1か月を超えるフレックスタイム制を採用する場合は、内容を就業規則等へ規定、労使協定を締結し、労使協定の内容を所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要になります。

働いた時間となりますが、清算期間が1か月を超える場合には、  
①1か月ごとに、週平均50時間を超えた労働時間



清算期間が1か月を超えるフレックスタイム制を採用した場合、36協定の上限規制はどのように適用を受けますか。

**答** これまでのフレックスタイム制は、清算期間の上限が1か月までと

れていましたが、働き方改革に伴う法改正により、2019年4月から、清算期間の上限が3か月まで延長されました。清算期間が1か月を超えるフレックスタイム制を採用する場合は、内容を就業規則等へ規定、労使協定を締結し、労使協定の内容を所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要になります。

働いた時間となりますが、清算期間が1か月を超える場合には、  
①1か月ごとに、週平均50時間を超えた労働時間



イラスト・木村武司

協定の限度時間の上限は、1か月45時間以内、1年360時間以内、特別条項においても1年720時間以内、休日労働を含め1か月100時間未満、2か月から6か月の平均で80時間以内となりました。

5月220時間、6月185時間の場合、各月では週平均50時間を超えないため、①の時間数は0時間ですが、3か月の合計時間数615時間から法定労働時間の総枠である520時間を引いた時間数である95時間が②の時間数となります。この数字には休日労働が含まれませんが、休日労働を10時間行った場合は、合計105時間であり、1か月100時間を超える時間外・休日労働が行われたこととなり、法違反となります。このケースは、1か月を超えるフレックスタイム制を採用していなければ36協定の上限規制の枠内に収まっており、法違反になりませんが、1か月を超えるフレックスタイム制のためには法違反となりました。このように、1か月を超えるフレックスタイム制を採用する場合は労働時間の管理が複雑になるため、注意してください。

②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が時間外労働としてカウントされます。時間外労働の上限規制については、2019年4月に施行され、2020年4月から中小企業へも適用されています。36

①の時間数に該当する時間外労働がなく、②の時間数のみが該当する場合、3か月分の時間外労働がすべて3か月の時間外労働に該当することになります。例えば、実労働時間数が4月210時間、

5月220時間、6月185時間の場合、各月では週平均50時間を超えないため、①の時間数は0時間ですが、3か月の合計時間数615時間から法定労働時間の総枠である520時間を引いた時間数である95時間が②の時間数となります。この数字には休日労働が含まれませんが、休日労働を10時間行った場合は、合計105時間であり、1か月100時間を超える時間外・休日労働が行われたこととなり、法違反となります。このケースは、1か月を超えるフレックスタイム制を採用していなければ36協定の上限規制の枠内に収まっており、法違反になりませんが、1か月を超えるフレックスタイム制のためには法違反となりました。このように、1か月を超えるフレックスタイム制を採用する場合は労働時間の管理が複雑になるため、注意してください。