

**働き方改革関連法案「労働時間に関する制度の見直し」(3)**

2. 多様で柔軟な働き方の実現

(1) フレックスタイム制の見直し

**そもそもフレックスタイム制とは**

フレックスタイム制とは、1か月以内の一定の期間の法定労働時間の総枠内で、労働者に各日の始業・終業の時刻の決定をゆだねる制度です。導入するには、就業規則等にこの制度が使える旨を記載することが必要で、さらに労使協定により次の事項を定めなくてはなりません。

- ① 対象となる労働者の範囲
- ② 清算期間（最長1か月とした一定の期間）
- ③ 清算期間における総労働時間
- ④ 標準となる1日の労働時間
- ⑤ コアタイム（勤務しなければならない時間帯の開始及び終了の時刻）
- ⑥ フレキシブルタイム（勤務しなくてもよい時間帯の開始及び終了の時刻）

**<労働時間の過不足は繰り越すのか>**

**イ 清算期間における総労働時間を超えた場合**

清算期間の総労働時間が法定労働時間の枠を超えた場合は、割増賃金を支給しなければならず、次の清算期間に労働時間の超過分を繰り越すことはできません。

**ロ 清算期間における総労働時間に足らなかった場合**

総労働時間として定められた時間分の賃金はその期間の賃金支払日に支払いますが、当月の不足分を加えた翌月の総労働時間が法定労働時間の総枠の範囲内である限り、不足分を翌月に繰り越して清算する方法と、不足分に相当する賃金をカットして支払う方法があります。

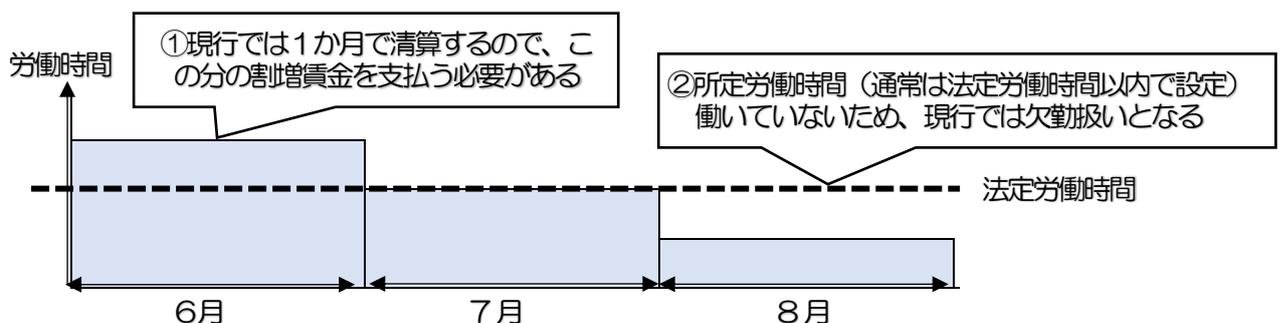
**現行の課題**

制度の性質上、労働時間の長い日もあれば、短い日もありますが、労働者は、「清算期間」における所定労働時間に達するよう働くことになります。

現在、清算期間が最長1か月なので、労働者は、1か月の中での生活上のニーズに対応することはできません。

**改正案**

- ・清算期間を最長3か月に延長し、より柔軟な働き方を可能とする。
- ・例えば、「6、7、8月の3か月」の中で労働時間の調整が可能となるため、子育て中の親が8月の労働時間を短くすることで、夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなる。
- ・ただし、各月で週平均50時間（時間外労働が月45時間弱となる時間に相当）を超えた場合は、使用者はその各月で割増賃金を支払わなければならない。



清算期間を3か月とすれば ① 割増賃金を支払う必要はなくなる  
 ② 6月に働いた時間分は、8月に働かなくても欠勤扱いとならない