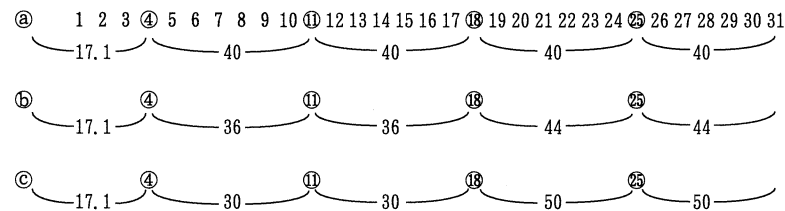


定の日において法定労働時間を超えて労働させることができるとされている場合であっても、当該特定の週又は特定の日についても法定労働時間を超えて労働させてはならない（法第66条第1項）。

③ 法第32条の2（1か月単位の変形労働時間制）の具体例

	原則	変形例(1)	変形例(2)
日	休	休	休
月	8:00	10:00	16:00
火	8:00	9:00	休
水	8:00	7:00	8:00
木	8:00	7:00	休
金	8:00	7:00	16:00
土	休	休	休
合計	40:00	40:00	40:00

④ 1か月（31日）の場合の変形例



- (注) ②  $17.1 + (40 \times 4) = 177.1$ 時間  
 ③  $17.1 + \{(36 \times 2) + (44 \times 2)\} = 177.1$ 時間  
 ④  $17.1 + \{(30 \times 2) + (50 \times 2)\} = 177.1$ 時間

過去問 Q

□73. 労働基準法第32条の3に定めるいわゆるフレックスタイム制は、始業及び終業の時刻の両方を労働者の決定に委ねることを要件としており、始業時刻又は終業時刻の一方についてのみ労働者の決定に委ねるものは本条に含まれない。

② 前記①により、フレックスタイム制を採用する場合に、労使協定により定めなければならない事項は、以下のとおり。

- ① 対象となる労働者の範囲
- ② 清算期間（3か月以内の期間に限る。また、起算日を定めることが必要）
- 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 労働者がその選択により労働することができる時間帯（コアタイム）を定める場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻
- ⑥ 労働者が労働しなければならない時間帯（フレキシブルタイム）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
- ⑦ 前記②の清算期間が1か月を超えるものである場合には、労使協定（労働協約である場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）の有効期間の定め

<注> 前記労使協定事項のうち、⑤のコアタイム、⑥のフレキシブルタイムを設けるか否かは労使間で任意に定めることができるものであり、必ず定めなければならない事項ではない（昭和63年基発第1号）。なお、「コアタイム」及び「フレキシブルタイム」については、法令用語ではないが、通称として定着している。

過去問 Q

□74. フレックスタイム制を採用する場合には、始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねることとし、かつ、労使協定により、清算期間、清算期間における総労働時間、標準となる1日の労働時間、フレキシブルタイム（労働者がその選択により労働することができる時間帯）及びコアタイム（労働者が労働しなければならない時間帯）を定めなければならない。

3

フレックスタイム制

（法第32条の3、法第32条の3の2）

出題頻度



解説

(1) フレックスタイム制の採用要件等

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ゆだ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（労使協定）により後記②の①～⑦の事項を定めたときは、労使協定で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法定労働時間（40時間（特定事業にあっては44時間）。以下、同じ。）を超えない範囲内において、1週間において当該法定労働時間、1日において8時間を超えて労働させることができる（フレックスタイム制）（法第32条の3第1項）。

Point

- 1 「フレックスタイム制」は、就業規則等で導入が決定されれば、一定の事項について「労使協定」で協定しなければならないが、「労使協定」が導入の根拠とはならない。
- 2 「フレックスタイム制」は、一定の期間（3か月以内・清算期間）の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻（出退勤の時刻）を選択して働くことにより、その生活と業務との調和を図りながら、効率的に働くことを可能とする制度である。
- 3 前記②の③の「清算期間における総労働時間」とは、契約上労働者が清算期間において労働すべき時間として定められた時間の総称のことであり、いわば、清算期間を単位とする所定労働時間である。

働時間のことである。

4 前記②の㊸の「標準となる1日の労働時間」とは、年次有給休暇を取得した場合に支払われる賃金の算定基礎となる労働時間のことをいう。なお、フレックスタイム制の下で労働する労働者が年次有給休暇を取得した場合は、当該日に標準となる1日の労働時間労働したものととして取り扱うこととされている。

③ 前記①の労使協定は、清算期間が1か月以内の場合は、行政官庁（所轄労働基準監督署長）への届出は必要ないが、清算期間が1か月を超える場合には、届出が必要である。

### 通達・判例

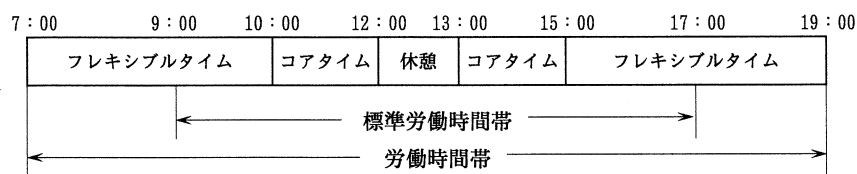
- ㊸ フレックスタイム制に係る労使協定には労使の双方からの異議のない場合には、同じ内容の協定が次期にも自動更新されるといういわゆる自動更新の規定を設けることができる。
- ㊹ フレックスタイム制は、必ずしもその事業場の労働者の過半数がフレックスタイム制の適用を受ける場合でなくても採用することができる。
- ㊺ フレックスタイム制は、始業の時刻及び終業の時刻の両方を労働者の決定にゆだねるものでなければならず、その一方だけを労働者にゆだね、他方は使用者が決定するもの、始業又は就業の時刻の一方が就業規則等で特定されているもの、フレキシブルタイムが極端に短い場合などは認められない。

### 過去問 Q

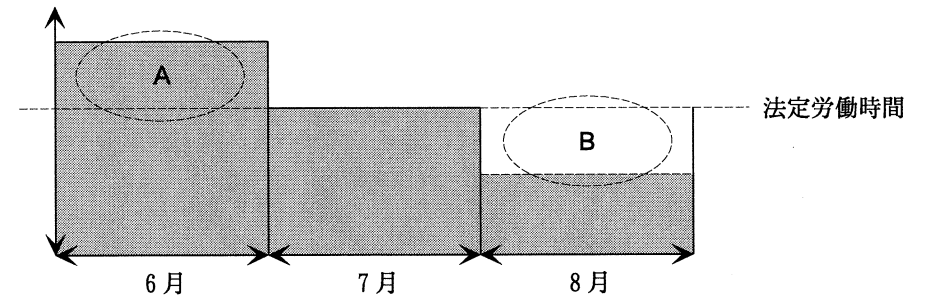
□75. 労働基準法第32条の3に規定するいわゆるフレックスタイム制を採用するに当たっては、使用者は、原則として、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により一定の事項を定めて実施する必要があるが、必ずしもその事業場の労働者の過半数がフレックスタイム制の適用を受ける場合でなくともこの制度を採用することができる。

- ④ 前記②の労使協定の協定事項のうち、㊸の「清算期間」とは、労働契約上、労働者が労働すべき時間を定める一定の期間であり、その期間の長さは、3か月以内の期間に限られている。
- ⑤ フレックスタイム制の具体例を図示すると、次のようになる。

#### <1日における労働>



#### <清算期間が3か月の場合>



- (注1) 清算期間内の「総労働時間」を1週間平均「法定労働時間」で算定した場合。
- (注2) 6月の労働時間が1週間平均で50時間（後記⑥を参照）を超えない限りAは時間外労働とはならず、割増賃金の支払いは不要である。
- (注3) 6月におけるAの時間について、8月に労働しなくても、Bは欠勤扱いとはならず、清算期間中に労働義務のある「総労働時間」労働したものとみなされる。

⑥ 前記①の要件を満たして、フレックスタイム制を採用した場合には、労働者が選択したところにより、週又は日の法定労働時間を超えて労働させても、法違反とはならない。ただし、清算期間が1か月を超えるものである場合において、当該清算期間をその開始の日以後1か月ごとに区分した各期間（最後に1か月未満の期間を生じたときは、当該期間）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時間を超えないようにしなければならない。

#### (2) 変形労働時間制における時間外労働

- ① フレックスタイム制を採用した場合の時間外労働については、出退勤の時刻が労働者の意思にゆだねられているため、原則的な変形労働時間制による場合の時間外労働のように1日、1週間単位でとらえるのではなく、清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間が時間外労働となる。ただし、清算期間が1か月を超えるものである場合において、当該清算期間をその開始の日以後1か月ごとに区分した各期間（最後に1か月未満の期間を生じたときは、当該期間）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時間を超えたときは、当該超えた時間が時間外労働とされる。
- ② フレックスタイム制を採用した場合において、法第36条第1項の規定による協定（三六協定）により時間外労働をさせる場合には、1日について延長することができる時間を協定する必要はなく、清算期間を通算して時間外労働をすることができる時間を協定すれば足りる。
- ③ 1週間の所定労働日数が5日（完全週休2日制）の労働者をフレックスタイム制により労働させる場合においては、法定内で制度を運用している場合でも、清算期間における「曜日」の関係で、1週間平均で法定労働時間を超えることがある。

この場合において、労使協定により、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1日の法定労働時間（8時間）に乗じて得た時間とする旨」を定めるときは、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（所定労働

日数×8時間)を除いて得た時間をもって1週間平均の労働時間の限度とする。

- ④ 前記(1)の②の「労使協定により、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1日の法定労働時間(8時間)に乗じて得た時間とする旨を定めた」事業場においては、「清算期間における総労働時間の限度」は、「清算期間内における所定労働日数×8時間」となる。
- ⑤ 使用者が、清算期間が1か月を超えるものであるときの当該清算期間中のフレックスタイム制の規定により労働させた期間が当該清算期間より短い労働者(清算期間中に入社又は退社した者等)について、当該労働させた期間を平均し1週間当たり40時間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間(第33条又は第36条第1項の規定により延長し、又は休日に労働させた時間を除く。)の労働については、第37条の規定の例により割増賃金を支払わなければならない。

### (3) その他

- ① フレックスタイム制を採用した場合にも、法第34条の休憩時間に関する規定の適用は排除されないから、一斉休憩が必要な事業場においては、コアタイム中に休憩時間を設け、一斉に与えるようにしなければならない(法第34条第2項により、労使協定によって休憩を一斉に付与しないこととした場合を除く)。

### 通達・判例

- ① 一斉休憩の必要がない事業場において、休憩時間をとる時間帯を労働者にゆだねる場合には、各日の休憩時間の長さを定め、それをとる時間帯は労働者にゆだねる旨を就業規則に記載しておけばよく、これらのことをフレックスタイム制に係る労使協定の中で定めておくことは必ずしも必要ではない。
- ② フレックスタイム制においては、始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねているが、このことは、使用者の労働時間の把握義務を免除したものではないので、フレックスタイム制を採用する事業場においても、各労働者の各日の労働時間の把握をきちんと行わなければならない。
- ③ 派遣労働者を派遣先においてフレックスタイム制の下で労働させる場合には、派遣元の使用者は、次のことを行う必要がある。
- ④ 派遣元事業場の就業規則その他これに準ずるものにより、始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねることを定めること。
- ⑤ 派遣元事業場において労使協定を締結し、所要の事項について協定すること。
- ⑥ 労働者派遣契約において当該労働者をフレックスタイム制の下で労働させることを定めること。

### 過去問 Q

- 76. 一斉休憩の原則が適用される事業場において、労働基準法第32条の3に規定するいわゆるフレックスタイム制を採用した場合には、使用者は、その対象とされる労働者については、就業規則において、各日の休憩時間の長さを定め、それをとる時間帯は労働者にゆだねる旨記載しておけば、

特段の手続きをしなくとも、休憩時間を一斉に与えなくても差し支えない。

- 77. 派遣中の労働者の派遣就業に関し、派遣先の事業主が、当該派遣労働者をフレックスタイム制の下で労働させる場合には、当該派遣労働者の派遣元の使用者が労働基準法に定める所要の手続きを行う必要がある。

- ② 常時10人未満の労働者を使用する一定の商業・サービス業(法別表第1第8号、第10号(映画の製作の事業を除く)、第13号、第14号)の事業については、1週間平均44時間を超えない範囲でのフレックスタイム制が適用される(則第25条の2第3項)。
- ③ 満18歳未満の者(年少者)、非現業の一般職の地方公務員については、フレックスタイム制は適用されない(法第60条第1項、地方公務員法第58条)。

## 4

### 1年単位の变形労働時間制 (法第32条の4)

出題頻度  
★★★★☆

### 解説

#### (1) 变形労働時間の要件

- ① 使用者は、当該事業場に、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(労使協定)により、一定の事項を定めたときは、「対象期間」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法定労働時間(特例事業を含めて、「40時間」)を超えない範囲内において、特定された週において法定労働時間を超えて又は特定された日において8時間を超えて労働させることができる(1年単位の变形労働時間制)(法第32条の4第1項)。

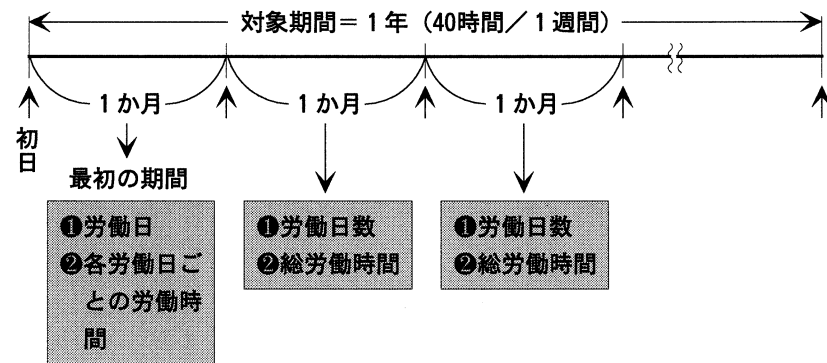
### Point

1年単位の变形労働時間制は、季節的な繁忙がある業務について、年間単位の労働時間管理のもとに、閑散な時期に集中して休日を設定する等により年間単位での休日増を図ることが所定労働時間の短縮のために有効であることから設けられた制度である。

- ② 1年単位の变形労働時間制を採用する場合には、労使協定において、次の事項を定め、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(同条第1項・第4項)。
- ① 対象となる労働者の範囲
- ② 対象期間(その期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、1か月を超え1年以内の期間に限る。以下同じ。また、起算日を定めることが必要。なお、この起算日については、労使委員会の決議及び労

働時間等設定改善委員会の決議の場合を含む。)

- ㊦ 特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間をいう。以下同じ。）
  - ㊧ 対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間（後記③に該当する場合を除く。）
  - ㊨ その他厚生労働省令で定める事項（労使協定が労働協約である場合を除き、（労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議の場合を除かれる。）有効期間を定めること等）
- ③ 労使協定で対象期間を1か月以上の期間に区分する場合には、あらかじめ全期間の労働日とその労働日ごとの労働時間を特定することまでは必要とせず、次の㊦～㊧の事項について、あらかじめ定めることで足りる。
- ㊦ 最初の期間における労働日
  - ㊧ 前記㊦の労働日ごとの労働時間
  - ㊨ 最初の期間を除く各期間における労働日数
  - ㊩ 最初の期間を除く各期間における総労働時間



- ④ 前記③の㊦の「最初の期間」とは、区分された各期間のうち当該対象期間の初日の属する期間のことである。
- なお、最初の期間を除く各期間における労働日及び各労働日ごとの労働時間の決め方については、使用者は、その各期間の初日の少なくとも30日前に、その事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意を得て、書面により、当該労働日数を超えない範囲内において当該各期間における労働日及び総労働時間を超えない範囲内において、当該各期間における労働日ごとの労働時間を定めなければならない（同条第2項）。
- ⑤ 厚生労働大臣は、労働政策審議会の意見を聴いて、1年単位の変形労働時間制に係る対象期間における労働日数の限度並びに対象期間及び労使協定で対象期間中の特に業務が繁忙な期間として定められた期間（「特定期間」という。）における連続して労働させる日数の限度を定めることができる（同条第3項）。なお、労働日数の限度等については

次のとおりである（則第12条の4）。

- ㊦ 労働日数の限度 — 労働日数の限度は、対象期間が3か月を超える場合は対象期間について「1年当たり280日」とする。ただし、対象期間が3か月を超える場合における労働日数の限度は、当該対象期間の初日の前1年以内の日を含む3か月を超える期間を対象期間として定める協定（以下「旧協定」という。）があった場合において、1日の労働時間のうち最も長いものが旧協定の定める1日の労働時間の最も長いもの若しくは9時間のいずれか長い時間を超え、又は1週間の労働時間のうち最も長いものが旧協定の定める1週間の労働時間のうち最も長いもの若しくは48時間のいずれか長い時間を超えるときは、旧協定の定める対象期間について1年当たりの労働日数から1日を減じた日数又は280日のいずれか少ない日数とする。
- ㊧ 1日及び1週間の労働時間の限度 — 1日の労働時間の限度は10時間とし、1週間の労働時間の限度は52時間とする。この場合において、対象期間が3か月を超えるときは、次の㊨及び㊩のいずれにも適合しなければならない。
  - ㊨ 対象期間において、その労働時間が48時間を超える週が連続する場合の週数が3以下であること。
  - ㊩ 対象期間をその初日から3か月ごとに区分した各期間（3か月未満の期間を生じたときは当該期間）において、その労働時間が48時間を超える週の初日の数が3以下であること。
- ㊨ 連続して労働させる日数の限度 — 対象期間における連続して労働させる日数の限度は6日とし、特定期間における連続して労働させる日数の限度は1週間に1日の休日確保できる日数とする。

### 通達・判例

前記⑤の㊦の「労働日数の限度」については、対象期間がうるう日を含んでいるか否かによって、対象期間における労働日数の限度等に変更はない。例えば、旧協定がない場合において対象期間を1年とするときは、労働日数の限度は常に280日である。

- ⑥ 積雪の度が著しく高い地域として厚生労働大臣が指定する地域に所在する事業場において、冬期に事業活動の縮小を余儀なくされる事業として厚生労働大臣が指定する事業に従事する労働者であって、屋外で作業を行う必要がある業務であってその性質上冬期に労働者が従事することが困難であるものとして厚生労働大臣が指定する業務に従事するもの（建設業の屋外労働者等）については、当分の間、1年単位の変形労働時間制における1日の労働時間の限度は10時間、1週間の労働時間の限度は52時間とする（則第65条）。
- ⑦ 前記⑥の積雪地域における建設業の屋外労働者等に対する1年単位の変形労働時間制の1日及び1週間の労働時間の限度の緩和については、次の取扱いによる。

- ④ 積雪の度が著しく高い地域として厚生労働大臣が指定する地域  
豪雪地帯対策特別措置法に規定する豪雪地帯の例によることとする。
- ⑤ 対象事業及び対象業務
  - ① 建設業 — 建設工事に係る業務（屋外で作業に従事するものに限る。）
  - ② トラック運送業 — 以下に掲げるものの運送の用に供する自動車の運転の業務
    - ① 前記①の業務に使用する資材、機械等
    - ② 前記①の業務により生じた廃棄物等
- ⑧ タクシー運転者であって、労働時間の終了から次の労働時間の開始までの期間が継続して20時間以上ある業務であって始業及び終業の時刻が同一の日に属しない業務に従事するものについては、当分の間、1年単位の変形労働時間制における1日の労働時間の限度は16時間とする（則第66条）。

**通達・判例**

- ① 1年単位の変形労働時間制は、特例措置により週の法定労働時間が44時間とされている事業場についても、所定労働時間は1週平均40時間以内とし、1週平均40時間を超えて労働させる場合には、三六協定の締結及び届出が必要であり、また、実際に労働させた場合には、割増賃金の支払いが必要である。
- ② 1年単位の変形労働時間制を採用した場合に、時間外労働となるのは次の時間である。
  - ① 1日については、労使協定により8時間を超える労働時間を定めた日はその時間を超えて労働した時間、それ以外の日は8時間を超えて労働した時間
  - ② 1週間については、労使協定により40時間を超える労働時間を定めた週はその時間を、それ以外の週は40時間を超えて労働させた時間（①で時間外労働となる時間を除く。）
  - ③ 変形期間の全期間については、変形期間における法定総労働時間の総枠を超えて労働した時間（①又は②で時間外労働となる時間を除く。）

**(2) 適用除外**

次のいずれかに該当するときは、1年単位の変形労働時間制は適用されない。

- ① 満18歳未満の者（年少者）については、1年単位の変形労働時間制は適用されない（法第60条第1項）。ただし、満15歳以上（満15歳に達した日以後の最初の3月31日までの間を除く。）満18歳未満の年少者については、1週間について48時間、1日について8時間を超えない範囲内において、1年単位の変形労働時間制の規定の例（法第32条の4の2の規定により超過時間について法第37条の規定の例により割増賃金を支払う場合を含む。）により労働させることができる（法第60条第3項第2号）。
- ② 妊産婦が請求した場合には、1年単位の変形労働時間制を採用し、特定の週又は特定の日において法定労働時間を超えて労働させることができるとされている場合であっても、原則として、当該特定の週又は特定の日についても、法定労働時間を超えて労働

働させてはならない（法第66条第1項）。

- ③ 非現業の一般職の地方公務員については、1年単位の変形労働時間制は適用されない。

**5**

**1年単位の変形労働時間制に係る賃金清算**  
(法第32条の4の2)

出題頻度  
★☆☆☆☆

**解説**

- ① 1年単位の変形労働時間制により労働させた期間が対象期間よりも短い労働者（途中退職者等又は途中採用者等）について、その労働させた期間を平均し1週間当たり40時間を超えて労働させたときは、その超えた時間（法第33条又は法第36条第1項の規定により延長し、又は休日に労働させた時間を除く。）の労働については、法第37条の割増賃金の規定の例により割増賃金を支払わなければならない（法第32条の4の2全文）。
- ② 前記①により割増賃金を支払わなければならない時間は、途中退職者等については退職等の時点において、途中採用者等については対象期間終了時点（当該途中採用者等が対象期間終了前に退職等した場合は当該退職等の時点）において、それぞれ次のように計算するものとされている。

1年単位の変形労働時間制により労働させた期間（「実労働期間」）における実労働時間から、法第37条第1項の規定に基づく割増賃金を支払わなければならない時間及び次の式によって計算される時間を減じて得た時間

$$40時間 \times \frac{\text{実労働期間の暦日数}}{7}$$

**Point**

法第32条の4の2の「1年単位の変形労働時間制に係る賃金清算」の規定は、労働した期間が1年単位の変形労働時間制に係る対象期間より短いため当該労働した期間を平均して1週間当たり40時間を超えた場合には、法定の割増賃金に係る規定の例により割増賃金を支払うことを明確に義務づけ、かかる労働者について不利益が生じないようにしているものである。