

【完全週休2日制の事業場におけるフレックスタイム制】

これまで、完全週休2日制の事業場でフレックスタイム制を導入した場合には、1日8時間相当の労働であっても、曜日の巡りによって、清算期間における総労働時間が、法定労働時間の総枠を超えてしまう場合があります。

(例) 土・日が休日の事業場において、標準となる1日の労働時間を8時間とするフレックスタイム制を導入。

2022 6月							2023 6月						
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
29	30	31	1	2	3	4	28	29	30	31	1	2	3
5	6	7	8	9	10	11	4	5	6	7	8	9	10
12	13	14	15	16	17	18	11	12	13	14	15	16	17
19	20	21	22	23	24	25	18	19	20	21	22	23	24
26	27	28	29	30	1	2	25	26	27	28	29	30	1

<上記のカレンダーの場合>

いずれの場合も

清算期間における総労働時間=8時間×22日=176時間

に対し、

法定労働時間の総枠=30日/7×40時間=171.4時間

となり、清算期間における総労働時間が法定労働時間の総枠を超えてしまい、完全週休2日制で残業のない働き方をしたにもかかわらず、時間外労働が発生することとなり、36協定の締結や割増賃金の支払いが必要となっていました。

2019(平成31)年4月1日に施行された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の概要」とするリーフレット(厚生労働省ホームページより引用)(注記：なお、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」より遡って、平成27年4月3日に国会に提出された「労働基準法等の一部を改正する法律案」(厚生労働省ホームページより引用)によって上記した弊害は是正され、当該法改正は平成28年4月1日をもって施行されたとのことです。現に、「労働基準法等の一部を改正する法律案の概要」とするリーフレット(厚生労働省ホームページより引用)にも「フレックスタイム制の見直し」として解説文が存在し、また、「労働基準法等の一部を改正する法律案 新旧対照条文」(厚生労働省ホームページより引用)でも改正及び新設した内容が反映されておりました。しかし、「労

[働基準法第 32 条の 3](#) (平成 28 年 4 月 1 日施行分)を e-GOV の法令検索で確認したところ、当該法改正された内容が反映されておらず、同じく e-GOV の法令検索で確認したところ、[「労働基準法第 32 条の 3」](#) (平成 31 年 4 月 1 日施行分)においては、当該法改正された内容が反映されているという形になっています。)によると、上記問題を解消するために、具体的には下記の改正が行われました。

- ・週の所定労働日数が 5 日(完全週休 2 日制)の労働者が対象
- ・労使が書面で協定(労使協定)することによって、「**清算期間内の所定労働日数× 8 時間**」を「**労働時間の限度**」、つまり「**法定労働時間の総枠**」とすることが可能になりました。

これによって、労使が協定すれば、完全週休 2 日制の事業場において、残業のない働き方をした場合に、曜日の巡りによって想定外の時間外労働が発生するという不都合が解消されることになりました。

<上記のカレンダーの場合での法改正後の扱い>

清算期間における総労働時間=8 時間×22日=176 時間

に対し、

法定労働時間の総枠= **8 時間**×22日=176 時間

となり、清算期間における総労働時間が法定労働時間の総枠に収まります。この場合は同一の時間となっています。

※ 育児介護休業法の改正(令和 7 年 10 月 1 日からの施行分)の中で、「柔軟な働き方を実現するための措置等」として、5 つの[選択して講ずべき措置](#)が掲げられました。そして、事業主がその中から 2 つ以上の措置を選択して講ずる必要があり、労働者は事業主が講じた措置の中から、1 つを選択して利用することができますようになります。5 つの[選択して講ずべき措置](#)のうち、「始業時刻等の変更」がありますが、次のいずれかの措置とされています。

- ① フレックスタイム制(詳細については、厚生労働省ホームページより引用した「[フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き](#)」をご参照下さい)
- ② 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げ制度(いわゆる、時差出勤制度)

また、①のフレックスタイム制について、「[フレックスタイム制に係る計算表\(清算期間が 3 か月の場合\)](#)」(Excel)を作成してみました。令和 7 年 10 月からの 1 年間を清算期間とした 3 か月ごとに区分して、最終的に、フレックスタイム制における時間外労働がどのような捉え方で計算されるのかを示してみました。ご参考になさって下さい。

《参考条文》

【労働基準法】→以下、()の部分は弊職が補記したものです。

(労働時間)

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

第三十二条の二(1 か月単位の変形労働時間制) 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により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、一箇月以内の一定の期間を平均し一週間当たりの労働時間が前条第一項の労働時間を超えない定めをしたときは、同条の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において同項の労働時間又は特定された日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

② 使用者は、[厚生労働省令](#)で定めるところにより、前項の協定(1 箇月単位の変形労働時間制に関する協定届)([厚生労働省ホームページにある主要様式ダウンロードコーナー\(労働基準法等関係主要様式\)](#)より引用)を行政官庁に届け出なければならない。

第三十二条の三(フレックスタイム制) 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、その協定で第二号の清算期間として定められた期間(3 か月以内)を平均し一週間当たりの労働時間が**第三十二条第一項の労働時間(1 週間について 40 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、一週間において同項の労働時間**(1 週間について 40 時間)**又は一日において同条第二項の労働時間**(1 日について 8 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 (その期間を平均し一週間当たりの労働時間が**第三十二条第一項の労働時間(1 週間について 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、三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 清算期間が一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一箇月ごとに区分した各期間（最後に一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一週間当たりの労働時間が五十時間を超えない」と、「同項」とあるのは「同条第一項」とする。

③ 一週間の所定労働日数が五日の労働者(完全週休二日制)について第一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「第三十二条第一項の労働時間」とあるのは「第三十二条第一項の労働時間（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二項の労働時間(8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(歴日数)を七で除して得た数をもつてその時間を除して得た時間)」と、「同項」とあるのは「同条第一項」とする。

④ 前条第二項の規定は、第一項各号に掲げる事項を定めた協定(清算期間が1箇月を超えるフレックスタイム制に関する協定届)(厚生労働省東京労働局ホームページにある様式集より引用)について準用する。ただし、清算期間が一箇月以内のものであるときは、この限りでない。

第三十二条の三の二 使用者が、清算期間が一箇月を超えるものであるときの当該清算期間中の前条第一項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(途中退職者等のこと)について、当該労働させた期間を平均し一週間当たり四十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（第三十三条(災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等)又は第三十六条第一項(時間外及び休日の労働)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、第三十七条(時間外、休日及び深夜の割増賃金)の規定の例により割増賃金を支払わなければならない。

第三十二条の四(1年単位の変形労働時間制) 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により、次に掲げる事項を定めたときは、第三十二条の規定にかかわらず、その協定で第二号の対象期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十時間を超えない範囲内において、当該協定（次項の規定による定めをした場合においては、その定めを含む。）で定めるところにより、特定された週において同条第一項の労働時間又は特定された日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

一 この条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 対象期間（その期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、一箇月を超え一年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 特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間をいう。第三項において同じ。）

四 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（対象期間を一箇月以上の期間ごとに区分することとした場合においては、当該区分による各期間のうち当該対象期間の初日の属する期間（以下この条において「最初の期間」という。）における労働日及び当該労働日ごとの労働時間並びに当該最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間）

五 その他厚生労働省令で定める事項

- ② 使用者は、前項の協定で同項第四号の区分をし当該区分による各期間のうち最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間を定めたときは、当該各期間の初日の少なくとも三十日前に、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の同意を得て、厚生労働省令で定めるところにより、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当該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。
- ③ 厚生労働大臣は、労働政策審議会の意見を聴いて、厚生労働省令で、対象期間における労働日数の限度並びに一日及び一週間の労働時間の限度並びに対象期間（第一項の協定で特定期間として定められた期間を除く。）及び同項の協定で特定期間として定められた期間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。
- ④ 第三十二条の二第二項の規定は、第一項の協定（1年単位の変形労働時間制に関する協定届）（厚生労働省ホームページにある主要様式ダウンロードコーナー（労働基準法等関係主要様式）より引用）について準用する。

第三十二条の四の二 使用者が、対象期間中の前条の規定により労働させた期間が当該対象期間より短い労働者について、当該労働させた期間を平均し一週間当たり四十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（第三十三条又は第三十六条第一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、第三十七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。

第三十二条の五（1週間単位の変形的変形労働時間制） 使用者は、日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、かつ、これを予測した上で就業規則その他これに準ずるものにより各日の労働時間を特定することが困難であると認められる厚生労働省令で定める事

決議」や「労働時間等設定改善委員会の決議」を含む)ではなく、「就業規則に準ずる規則」によって定めをした場合のことを言っています。この場合には、労働者に対する周知義務があることを規定しているわけです。

第十二条の二 使用者は、法第三十二条の二から第三十二条の四(1年単位の変形労働時間制)までの規定により労働者に労働させる場合には、就業規則その他これに準ずるもの又は書面による協定(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。)において**※3**、法第三十二条の二から第三十二条の四までにおいて規定する期間の起算日を明らかにするものとする。

※3

- ・ 法第 32 条の 2⇒「1 か月単位の変形労働時間制」では、労使協定又は就業規則その他それに準ずるもので定めます。
 - ・ 法第 32 条の 3⇒「フレックスタイム制」では、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委ねる旨を定めた上で、労使協定を締結しなければなりません。
 - ・ 第 32 条の 4⇒「1 年単位の変形労働時間制」では、必ず労使協定が必要となります。
- ② 使用者は、法第三十五条第二項の規定により労働者に休日を与える場合には、就業規則その他これに準ずるものにおいて、四日以上の日を定めることとする四週間の起算日を明らかにするものとする。

第十二条の二の二 法第三十二条の二第一項の協定(労働協約による場合を除き、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。)には、**有効期間の定め**をするものとする。

② 法第三十二条の二第二項の規定による届出は、**様式第三号の二(1 箇月単位の変形労働時間制に関する協定届)**により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

第十二条の三 法第三十二条の三第一項(同条第二項及び第三項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この条において同じ。)第四号の**厚生労働省令**で定める事項は、次に掲げるものとする。

- 一 標準となる一日の労働時間
- 二 労働者が労働しなければならない時間帯(**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
- 三 労働者がその選択により労働することができる時間帯(**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
- 四 法第三十二条の三第一項第二号の清算期間が一箇月を超えるものである場合にあっては、同項の協定(労働協約による場合を除き、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(3か月以内の期間)の定め

- ② 法第三十二条の三第四項において準用する法第三十二条の二第二項の規定による届出は、様式第三号の三(清算期間が1箇月を超えるフレックスタイム制に関する協定届)により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。