



## 行政の 焦点

平成31年4月1日に改正労働基準法が施行されます。内容は、①時間外労働の上限規制の導入、②年次有給休暇の確実な取得、③フレックスタイム制の拡充などです。

今回はフレックスタイム制の拡充について説明します。法改正によりフレックスタイム制の清算期間の上限が1か月から3か月に延長され、同時に割増賃金の支払方法が整備されました。

改正のポイントは、①清算期間を1か月超とするときは労使協定の労基署への届出が必要、②清算期間が1か月超のとき、1か月ごとに区分した期間（最後に1か月未満の期間を生じたときは、当該期間。以下同様）を平均し1週間当たりの労働時間が50時間を超えるときは、清算期間の途中であっても、割増賃金の支払いが必要、③1か月ごとに区分した期間の時間外労働時間が法定労働時間の総枠（40時間×清算期間の暦日数÷7日）を超えて労働した時間が60

時間を超えるときは、5割以上の割増賃金の支払いが必要（中小事業主は、2023年から適用）、④清算期間を1か月ごとに区分した各期間の最終期間においては、その最終期間を平均して1週間当たり50時間を超えて労働した時間に加えて、清算期間における総実労働時間から、⑦清算期間の法定労働時間の総枠と、

て、具体例を挙げて説明します。実働時間が4月は235時間、5月が190時間、6月が200時間だとします。

4月の1週間当たり50時間となる労働時間は、214・2時間（暦日数30日÷7日×50時間）です。4月は20・8時間（実働時間235時間÷214・2時間）について時間外労働として割増

### 「フレックスタイム制」の拡充について

①清算期間中のその他の期間において時間外労働とした時間を控除した時間が時間外労働として算定され、この時間が60時間を超えるときは5割以上の割増賃金の支払いが必要、⑤清算期間を1か月超とする場合に労働した期間が清算期間に満たない労働者に対する清算規定を新設した点です。

割増賃金の計算について、賃金の支払いが必要です。また、20・8時間の時間外労働時間のうち、時間外労働時間が60時間を超える3・6時間（実働時間235時間÷231・4時間（法定労働時間の総枠である171・4時間（暦日数30日÷7日×40時間）+時間外労働時間60時間））については5割以上の割増賃金の支払いが必要です。

5月は割増賃金の支払いは必要ありません（1週間当たり50時間となる労働時間に満たないため）。

6月は1週間あたり50時間を超えて労働した時間はありませんが、84・3時間（清算期間における総実労働時間625時間（235時間+190時間+200時間）÷法定労働時間の総枠519・9時間（171・4時間+177・1時間+171・4時間）÷清算期間中のその他の期間において時間外労働とした時間20・8時間）については割増賃金の支払いが必要で、このうち24・3時間（84・3時間÷60時間）については5割以上の割増賃金の支払いが必要です。

清算期間を1か月超とするときは、最終月の時間外労働時間が大幅に増加するおそれがあるので注意が必要です。

