

これを例示しますと、下表のようになります。

月(暦日数)	法定労働時間	実労働時間	週平均50時間の労働時間	割増賃金対象時間
4月(30日)	171.4	250.0	214.2	35.8 (※)
5月(31日)	177.1	165.45	221.4	0
6月(30日)	171.4	104.45	214.2	0
計	519.9	519.9		35.8

※250時間 - 214.2時間 = 35.8時間

なお、1週間当たりの労働時間が50時間を超えない場合でも、清算期間の終了時、清算期間に係る実労働時間が法定労働時間を超えていた場合は、超過した時間分について割増賃金を支払わなければなりません。

月(暦日数)	法定労働時間	実労働時間	週平均50時間の労働時間	割増賃金対象時間
4月(30日)	171.4	180.0	214.2	0
5月(31日)	177.1	180.0	221.4	0
6月(30日)	171.4	180.0	214.2	0
計	519.9	540.0		20.1 (※)

※540時間 - 519.9時間 = 20.1時間

### [3] 清算期間中の総労働時間

平成31年4月1日施行の改正労基法では、1週間の所定労働日数が5日の労働者について、労使協定により、清算期間の所定労働日数に8時間に乗じて得た時間を労働時間の限度とする旨を定めたときは、清算期間を平均し、1週間当たりの労働時間が当該清算期間における暦日数を7で除して得た数をもってその時間を除して得た時間を超えない範囲内で労働させることができるとされました(同法32条の3第3項)。

暦日数	所定労働日数	所定労働時間(1日)	限度時間
31日	23日	8時間	23日 × 8時間 = 184時間

当該清算期間における暦日数 ÷ 7 = 4.43

これにより、労使協定によって定めることができる上限時間は184時間 ÷ 4.43 = 41.5時間となります。

改正前は、一定の要件を満たす場合に限り、清算期間の週平均労働時間の算定について、清算期間の月の最初の4週間とその次の1週間の計5週間の基準にできる旨の行政通達がありましたが、今回の改正によって、上述のとおり法律において規定されたこととなります。

### [4] 1日の標準労働時間

1日の標準労働時間とは、清算期間内における総労働時間をその期間における所定労働日数で除したものとします。

ここで注意しなければならないのは、フレックスタイム制の適用を受けている労働者が、清算期間内において出張したり、年次有給休暇を取得した場合において、その日については標準となる労働時間を労働したものと取り扱うこととされていることで、これらの時間を総労働時間から除外することはできません。

### [5] コアタイムまたはフレキシブルタイムを定める場合の開始および終了時刻

コアタイムは必ず設けなければならないものではありませんが、これを設けるときは、その時間帯の開始および終了の時刻を明記しなければなりません。

フレキシブルタイムとは、労働者が自らの決定により労働する時間帯のことをいいます。

フレキシブルタイムが極端に短く、コアタイムの開始から終了までの時間と標準となる1日の労働時間がほぼ一致している場合等については、基本的には始業および終業の時刻を労働者の決定に委ねたこととはならず、フレックスタイム制とは認められません(昭63.1.1 基発1・婦発1、平11.3.31 基発168)。

### [6] 清算期間が1カ月を超えるものである場合には、労使協定の有効期間の定め

清算期間が1カ月を超えるものである場合には、労使協定の有効期間を定めなければならない(労基則12条の3第1項4号)、また当該協定につい