

Q フレックスタイム制で、不足時間分を2ヵ月で調整できますか

A フレックスタイム制の下では、労働者は清算期間中に総労働時間として定められた時間労働するように、始業・終業時刻をやり繰りして働くこととなります。しかし、実際には、清算期間中の実労働時間と所定総労働時間に差が出るということが考えられます。

そのような差が生じた場合、清算期間ごとに、多く働いた分は割増賃金を支払い、逆に、労働時間が不足した分は賃金規定に基づいて賃金控除するなどして清算するのが、制度を実施するうえでの原則となります。

ただし、行政解釈により、労働時間が不足した場合に限り、「…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うが、それに達しない時間分を、次の清算期間中の総労働時間に上積みして労働させることは、法定労働時間の総枠の範囲内である限り、その清算期間においては実際の労働時間に対する賃金よりも多く賃金を支払い、次の清算期間でその分の賃金の過払を清算するものと考えられ、法第24条に違反するものではないこと」とする方法が認められています（昭63.1.1 基発第1号）。

清算期間を1ヵ月とした場合の月の法定労働時間の総枠は、31日の月は177.14時間、30日の月は171.42時間です。

所定労働時間が160時間で、ある月の実労働時間が150時間だった場合、不足分の10時間を翌月に繰り越して170時間働いたとしても、両月ともに通常の賃金を支払うことで、労働時間の不足分を調整することが可能です。

では、月の実労働時間が140時間だった場合はどうでしょうか。不足分の20時間を翌月に繰り越すと、180時間働くこととなります。その場合、前掲行政解釈の通り、繰り越しが可能なのは法定労働時間の総枠までですから、31日の月ならば177.14時間が限度となります。その際、それを上回る部分は時間外労働扱いとなり、割増賃金の支払いが必要となります。

前掲行政解釈では、繰り越しできるのは「次の清算期間」としてしますので、清算期間の長短によらず、次期を超える清算期間に不足分を繰り越すことはできませんので、翌月に割増賃金を支払うか、当月の賃金を控除することとなります。