

## 問 2 変形労働時間制、フレックスタイム制とはどのようなものですか？

労働基準法における労働時間の基本原則は、1週40時間・1日8時間を超えてはならない（労基法第32条）というものであることはすでに述べましたが、これに対して、法定労働時間枠の弾力化と言うべき規定が、次のように定められています。

- ① 1ヵ月単位の変形労働時間制（労基法第32条の2）
- ② フレックスタイム制（労基法第32条の3）
- ③ 1年単位の変形労働時間制（労基法第32条の4）
- ④ 1週間単位の非定型的変形労働時間制（労基法第32条の5）

1ヵ月単位の変形労働時間制とは、1ヵ月以内の一定の期間を平均し1週間あたりの労働時間が40時間を超えなければ、特定の日または週において所定労働時間が8時間または40時間を上回っていても、法定労働時間を超えるものとは扱われない制度のことです（労基法第32条の2）。4週間の労働時間が160時間を超えないという形で適用されることが多いようです。

1ヵ月単位の変形労働時間制は、次の2つの要件のいずれかを満たす必要があります。

- ① 労働組合またはいわゆる過半数代表者と協定を結ぶこと
- ② 就業規則その他これに準ずるものに定めをしていること

また、就業規則などにより、変形期間における各日、各週の労働時間、始業・終業時刻を具体的に定めていることが必要です（昭和63.1.1基発第1号、平9.3.25基発第195号、平11.3.31基発第168号）。ただし、一般職の地方公務員の場合は、①は適用されず（地公法第58条第4項）、自治体の条例、規則、訓令などで定められています。

フレックスタイム制、1年単位の変形労働時間制、1週間単位の非定型的変形労働時間制は、労働組合またはいわゆる過半数代表者との協定が要件になっています。また、一般職の地方公務員には、フレックスタイム制、1年単位の変形労働時間制、1週間単位の非定型的変形労働時間制は適用されません（地公法第58条第3項）。

総務省は、試験研究に関する業務に従事する一般職の地方公務員について、フレックスタイム制的な弾力的勤務時間制を導入することができるとしています（平6.8.5自治能第65号）。これは、国家公務員に対する制度（勤務時間法第6条、人事院規則15-14第2条）に準ずるもので、本来のフレックスタイム制ではなく、1ヵ月単位の変形労働時間制（労基法第32条の2）の範囲内のものです。