

## 変形労働時間制ってどんなもの？

- ・制度がよく分からない。
- ・繁忙期に長時間働かされている。
- ・変形労働時間制で時間外労働になる場合は、どういふときか。

### 基本のきほん

#### ◎「変形労働時間制」とは

原則的な労働時間の規定（労働基準法（以下、「労基法」という）第32条、1週40時間・1日8時間の原則、法定労働時間）を守りつつ、一定期間内における労働時間の配分を変えることにより、業務の繁閑に柔軟に対応できるようにし、労働時間の短縮の実現を目指す制度です。

労基法第32条は、1週間や1日ごとで法定労働時間の厳守を義務付けています。変形労働時間制は、その厳格性を一部解除して、一定期間の総労働時間を平均すれば週法定労働時間に収まるようにすることも、原則の範囲内であるとしました。これによって、特定の日や週の所定労働時間には法定労働時間を超えた労働時間を設定することができることになり、また、超えた部分の時間外手当を支払う必要はなくなります。これが原則に対して変則的であるので、変形労働時間制と称しているわけです。

その形態としては、

- ① 1か月単位の変形労働時間制（労基法第32条の2）
- ② 1年単位の変形労働時間制（労基法第32条の4）
- ③フレックスタイム制（労基法第32条の3）
- 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）があります。

#### ◎ 1か月単位の変形労働時間制とは

1か月以内の特定の期間に、繁忙期と閑散期が繰り返されるような業務において導入されます。その導入要件は、

- ・各事業所に定められている就業規則その他これに準ずるもの、又は労使協定により
- ・変形労働期間を1か月以内とし
- ・期間中平均して1週間あたりの労働時間を法定労働時間（週40時間、特例適用事業の場合は44時間）を超えない範囲内で
- ・休日を1週1日又は4週4休確保し
- ・期間中の各日、各週の所定内労働時間を予め特定することです。

なお、就業規則または労使協定に規定する事項は、

- ① 1か月以内の一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が40時間（特例適用事業の場合は44時間）を超えない旨の定め
- ②変形期間
- ③変形期間の起算日
- ④対象労働者の範囲
- ⑤変形期間中の各日及び各週の労働時間（始業・終業時刻）
- ⑥その他（休憩時間・休日等）

です。また、就業規則による場合は就業規則の変更ですので、労使協定による場合も協定の有効期間（3年以内が望ましい）を定め、労働基準監督署に届ける必要があります。（労基法第89条）

#### ◎ 1年単位の変形労働時間制とは

1年を通じた特定の期間に、繁忙期と閑散期が繰り返されるような業務において導入されます。その導入要件は、

- ・労使協定（書面）において

- ・期間1か月を超え、1年以内を変形期間とし
- ・変形期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間（特例適用事業も40時間）を超えない範囲で
- ・1日10時間、1週52時間を限度として、かつ、対象期間に連続して労働させることができる日数の限度は6日とされ、特定期間（業務が繁忙であるとして労使協定中で定められた「特定期間」）における連続して労働させることができる日数の限度は、1週間に1日の休日が確保できる日数（連続12日が限度になる）とされ、
- ・対象期間が3か月を超える場合は、対象期間における1年当たりの労働日数の限度が280日とされ、
  - ① 1週48時間を超える週は連続3週以下であること
  - ② 3か月ごとに区分した各期間において、48時間を超える週は3週以下であること
- ・変形期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間を特定するとともに
- ・当該労使協定を所轄労働基準監督署長に届け出ることです。

なお、労使協定において取り決める必要がある協定事項は次のとおりです。

- ①対象労働者の範囲
- ②対象期間、起算日
- ③特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間）
- ④対象期間における労働日とその労働日ごとの労働時間（ただし、対象期間を1か月以上の期間ごとに区切ることにしたときには、最初の区分期間の労働日とその労働時間を特定して、残りの区分期間については各々の労働日数と総労働時間数）
- ⑤④の対象期間を1か月以上の期間ごとに区切ることにしたときの次回以降の各期間の労働日やその日の労働時間の特定に関する定め（次回以降の各期間の労働日やその日の労働時間は、各期間初日の30日前に過半数労働組合、または労働者（従業員）の過半数代表の同意を得て決めておかなければなりません）
- ⑥当該労使協定の有効期間

#### ◎フレックスタイム制とは

3月以内の総労働時間を定めておいて、労働時間の開始と終りの時刻について労働者が自由に決定できる制度で、労働者が生活と業務の調和を図りながら、効率的に働くことができる制度です。なお、この制度導入の場合でも、1週1日または4週4休の休日を取らせる必要があります。

※フレックスタイム制の導入効果等についてはノウハウ集No.14-1「フレックスタイム制ってどんなもの？」に記載があります。

#### ◎ 1週間単位の非定型的変形労働時間制とは

日ごとの業務に著しい繁閑の差が生じることが多い小売業・旅館・料理店・飲食店で常時働く労働者が30人未満の事業場において、その業務の繁閑が定型的に定まらず、労使協定等で労働時間の始業・終業時刻をあらかじめ定めることが困難な業務において、忙しい日には長く働く代わりに、暇な日には労働時間を短縮して総体的には労働時間の短縮が図れるための制度で、その導入要件は、

・労使協定により

- ① 1週間単位の非定型的変形労働時間制をとること
- ② 1週間の所定労働時間を40時間以内（特例適用事業も週40時間以内）、1日について10時間を上限として、使用者がこの1週間の開始する前にその週の各日の労働時間を書面で通知することと定め
- ③ 変形労働時間制を採る1週間の起算日とその期間を定め
- ④ 通知の時期、特別な事由があるときの変更手続を定め

・当該労使協定を所轄の労働基準監督署長に届け出ることです。この制度の場合も、1週1日もしくは4週4休の休日を確保する必要があります。この制度は、各日の労働時間が相当前に定まっていなかったために、使用者が1週間の開始前に各日の労働時間の通知をするという制度です。1週間の開始前に通知されるといっても、週ごとに各日の労働時間が変わる（毎日変わる）わけですし、緊急でやむを得ない事由のあるときは、通知した労働時間を前日に変更することもできます。労働者にとっては自由な時間が確保しづらくなります。労基法施行規則第12条の5第5項のいうように、使用者は、この制度で労働させる場合には、1週間の各日の労働時間を決める際に、労働者の意思を十分に尊重し配慮することが重要です。

#### ◎変形労働時間制度の実施上の留意点

変形労働時間制導入の要件は、1か月単位で就業規則又は就業規則に準ずるものにより採用しようとする場合を除いては、労使協定の締結が必要です。しかし、労使協定は変形制度を適法に導入する上での労基法上の要件であるにすぎません。労使協定を締結したからといってその内容が、企業と労働者の間を拘束する労働契約上の義務とはなりません。したがって、労使協定の内容が労働者を拘束するには労働契約、就業規則あるいは労働協約で同じ内容を定めることが必要となります。

なお、妊産婦に対するこの変形労働時間制度の適用は、本人の請求により1週について40時間、1日について8時間を超えて労働させることはできません。（労基法第66条）

## ◆ 確かめましょう

- あなたの会社の就業規則や労使協定で、変形労働時間制を導入する旨が規定されていますか。
- 各制度で定められている要件が満たされていますか。
- 労使協定の締結当事者としての労働者代表が適法に選出されて、労使協定が締結されていますか。
- 労使協定は労働基準監督署に届けられていますか。

## ◆ こんな対処法があります！

#### ◎繁忙期に長時間働かされている

繁忙期に効率のよい労働時間の振り分けをして、所定内労働時間の短縮を目指すのが変形労働時間制度の目的です。

- (1) 会社に変形労働時間制を採用しているのか否か、その根拠を聞きましょう。
- (2) 正規の手続きを取らずに変形労働時間制を採用しているのであれば、労基法違反ですので、労働基準監督署に是正の指導を依頼しましょう。

#### ◎変形労働時間制で時間外労働になる場合は

- (1) 時間外労働をさせるには、労基法第36条による労使協定を結び、労働基準監督署に届け出なくてはなりません。

そして、個々の労働者に時間外労働を命じるには、労使協定の内容を労働契約や就業規則あるいは労働協約に定めていなければなりません。

- (2) 1か月単位や1年単位の変形労働時間制を採用している場合に時間外労働となるのは、

① 1日については、就業規則等で定める所定労働時間（8時間を超える時間を定めた日はその時間）、それ以外の日は8時間を超える場合

② 1週間については、所定労働時間（40時間を超える時間を定めた週はその時間）、それ以外の週は週法定40時間を超える場合

③ 変形期間については、変形期間における法定時間の総枠を超える場合

清算期間の取り決めにより時間外の計算パターンは複雑になりますが、事例を簡単に計算式で示しますと、

< 1か月単位の場合 >  $40 \text{ 時間} \times 30 \text{ 日} \div 7 \text{ 日} = 171.4 \text{ 時間}$  となり、これを超えた時間が時間外労働時間となり、

< 1年単位の場合 >  $40 \text{ 時間} \times 365 \text{ 日} \div 7 \text{ 日} = 2085.7 \text{ 時間}$  となり、これを超えた時間が時間外労働時間となります。

したがって、これらの場合には、労基法第37条の規定に基づく時間外労働の割増賃金の支払いを要する時間となります。

なお、フレックスタイム制の場合は、清算期間における総労働時間を超えた場合に時間外労働となります。

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター (045) 633-6110(代) / 川崎支所 (044) 833-3141 / 県央支所 (046) 296-7311 / 湘南支所 (0463) 22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター 横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

令和元年5月発行