

NEWS LETTER (労働社会保険)

今月のトピック

変形労働時間制について

変形労働時間制とは、季節による繁忙期や閑散期のある業種や、月初や月末など特定週が繁忙になる業種などで採用される、勤務時間の配分などを取り決める制度です。仕事のムラをなくすことで、全体として労働時間を短縮することが可能です。主に1か月単位と1年単位の変形労働時間制があり、2か月や3か月単位も可能です。今回は1か月単位の変形労働時間制について記載いたします。

1か月単位の変形労働時間制について

1か月以内の一定の期間を平均して1週間の労働時間が40時間（特例事業場は44時間）以内に収まるときに、あらかじめ1日の労働時間数や休日数を決めておけば、1日8時間1週40時間（44時間）を超えても法定労働時間として取り扱われ、時間外労働に対する割増賃金の支払い義務が発生しません。

1か月単位の変形労働時間制の最長労働時間

月の歴日数	月の労働時間の総枠
31日	177.1時間（特例事業場は194.8時間）
30日	171.4時間（特例事業場は188.5時間）
29日	165.7時間（特例事業場は182.2時間）
28日	160.0時間（特例事業場は176.0時間）

※特例事業場とは、一定の業種のうち、常時10人未満の労働者を使用する事業場です。（商業、映画・演劇業、保険衛生業、接客娯楽業が該当します。）

制度の導入要件としては、労使協定の締結・届出、もしくは就業規則への記載のどちらかが必要であり、労使協定で定める場合は協定書の有効期間は3年以内とすることが望ましいとされています。

制度の導入要件である、労使協定や就業規則への記載が無いまま変形労働時間制の運用をしている場合は、変形労働時間制自体が否定され、原則の1日8時間、1週40時間（44時間）として判断されることとなり、想定外の未払い賃金リスクを抱えることとなりますので、変形労働時間制の導入要件を満たしているかについては注意が必要です。

ポイント

1か月単位の変形労働時間制の導入について

1か月単位の変形労働時間制は、労使協定の締結・届出、もしくは就業規則への記載が必要とされていますが、労使協定については、労使協定書を有効期間ごとに締結し、労働基準監督署への届出が必要なことから、就業規則に記載して運用することが一般的となっております。なお、労働者数が常時10人以上の場合は就業規則は届出が必要となります。