

NEWS LETTER (労働社会保険)

今月のトピック

1年単位の労働時間制について

時季によって繁忙がある会社は、1か月を超え1年以内で、1週間の労働時間が平均40時間（特例事業場も同じ）以内に収まるとき、あらかじめ1日の労働時間と休日（労働日）を決めておけば、1日8時間、1週40時間を超えても、法定労働時間として取り扱われます。なお、年単位の变形労働時間制の趣旨から、原則として適用期間の途中で休日の変更はできません。

1年単位の变形労働時間制の要件

1年単位の变形労働時間制を採用するにあたっては、以下の要件を満たしたうえで労使協定を締結し、事業所管轄の労働基準監督署へ届出が必要です。

- ・1日の所定労働時間の限度は10時間まで
- ・1週の所定労働時間の限度は52時間まで
- ・対象期間の労働日数は1年280日以内（対象期間が3か月以内の場合は制限なし）
- ・対象期間が3か月を超える場合、労働時間が48時間を超える週は連続3週以下。また、対象期間を3か月ごとに区分した各期間で、労働時間が48時間を超える週の初日が3回以下
- ・連続労働日数は、原則6日まで

1年単位の变形労働時間制の注意点

1か月単位の变形労働時間制と異なる点として、

- ・1週間の労働時間の平均を、特例事業場においても40時間以内とする必要があること
- ・就業規則に記載するのみでは足りず、対象期間ごとに労使協定を労働基準監督署に届け出る必要があること
- ・途中退職者や途中採用者等については、割増賃金の清算が必要な場合があることなどが挙げられます。

割増賃金の清算について

1年単位の变形労働時間制が適用されている労働者が、対象期間よりも短い期間しか働いていない場合、途中退職者等については退職等時点で、途中採用者等については対象期間の終了時点で以下の計算式により算出した時間に対する割増賃金の支給が必要となります。

$$\left(\begin{array}{c} \text{実労働期間} \\ \text{における} \\ \text{実労働時間} \end{array} \right) - \left(\begin{array}{c} \text{労基法37条の規定に} \\ \text{基づく割増賃金の支} \\ \text{払いを要する時間} \end{array} \right) - \left(40 \times \frac{\text{実労働期間の歴日数}}{7} \right)$$

※繁忙期に働いた結果平均週40時間以上となる事があり、その場合は追加支給となります。

ポイント

变形労働時の導入について

变形労働時間制は、1日8時間、1週40時間を超えた場合においても一定範囲内で割増賃金の支払いが必要なくなる反面、労働者側としては残業手当が支給されないことに対して疑問を持たれやすくなりますので、労使協定を締結する際には、労働者代表の選出の仕方などに気を付け、協定自体が無効と判断されないように注意しましょう。