

変形労働時間制とは？

【質問】

会社が業務に忙しい時期とひまな時期があるので変形労働時間制を導入したいと社員に提案しています。この制度はひまな時期に勤務時間を短くして早く帰ることができる制度と説明されたのですがもう少し詳しいことを知りたいです。変形労働時間制とはどのような制度ですか...

【答え】

変形労働時間制とは業務の繁閑がある場合に繁忙期の所定労働時間を長くする代わりに閑散期の所定労働時間を短くするといったように、業務の繁閑などに応じて一定の期間内における労働時間の配分を行うことによって柔軟に労働時間を設定することができる制度です。

変形労働時間制の種類には1か月単位と1年単位のものがあり、30人未満の小売業などに限り1週間単位のものがあります。

さらに、始業・終業の時刻を労働者に自由に選択させるフレックスタイム制があります。(今回は紙面の都合で説明していません。)

① 1か月単位の変形労働時間制・・・月始め・月末・特定週等に業務が忙しい場合

1か月以内の一定期間について、平均して1週間当たりの労働時間が週の法定労働時間を超えなければ、1日8時間、1週40時間(特例措置対象事業場※は44時間)を超えて労働させることができる制度です。

※特例措置対象事業場とは労働者数10人未満の商業、映画・演劇業(映画の製作の事業を除く)、保健衛生業、接客娯楽業をいう。

【導入の手続き】

- ・就業規則などで定めること
- ・労使協定の締結による場合は労働基準監督署長に届け出ること

【定めること】

- ・対象労働者の範囲
- ・対象期間及び起算日
- ・労働日及び労働日ごとの労働時間
- ・労使協定の有効期間(労使協定締結の場合)

② 1年単位の変形労働時間制・・・特定の季節(夏季・冬季など)特定の月などに業務が忙しい場合

1年以内の一定の期間を平均し1週間の労働時間が40時間以下の範囲内において1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。

【導入の手続き】

- ・労使協定の締結及び就業規則などを変更すること
- ・所定の様式により所轄の労働基準監督署長に届け出ること

【定めること】

- ・対象労働者の範囲
- ・対象期間及び起算日
- ・特定期間(特に業務が繁忙な期間)を定める場合はその期間
- ・労働日及び労働日ごとの労働時間
- ・労使協定の有効期間

○労働日数、労働時間の限度

- (1) 対象期間における労働日数は、1年間に280日以内とすること
- (2) 1日の所定労働時間は最長10時間まで、1週間の所定労働時間は最長52時間までとすること
- (3) 連続して労働する日数は最長6日までとすること

③1 週間単位の非定型的変形労働時間制・・・労働者数30人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店に限る

1週間単位で毎日の労働時間を弾力的に定めることができる制度です。

【導入の手続き】

- ・労使協定を締結することにより、1週間の労働時間が40時間以下になるように定め、かつ、この時間を超えて労働させた場合には、割増賃金を支払うことを定めること
- ・労使協定を所定の様式により所轄の労働基準監督署長に届け出ること。
- ・1週間の各日の労働時間を1週間の開始する前までに労働者に書面で通知すること

○労働時間の上限

1日の労働時間の上限は、10時間までとすること

労働基準法では、使用者は忙しい時期に法定労働時間を超えて労働者に労働させると時間外労働になり、残業代を支払わなければなりません。しかし、変形労働時間制を採用した場合は、忙しい時期に1日の所定労働時間を9時間とした日は9時間働いても、また1週間の所定労働時間を45時間とした週は45時間働いても時間外労働ではなく所定内労働として扱われます。労働者にとっては忙しくない時期には早く帰ることのできるメリットもありますが、忙しい時期の所定労働時間が長くなったり、所定労働日が増えたり、今までなら支払われていた残業代が少なくなるなどのデメリットもあります。

また、1か月単位の変形労働時間制で就業規則などを変更する場合を除き、変形労働時間制を導入するにあたっては労使協定の締結が必要です。導入するかどうか、制度の内容などを労使で十分話し合う必要があります。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 変形労働時間制は、労働時間の1日ごと、1週間ごとの法定労働時間を超える所定労働時間を設定できる制度です。
- ❖ 労使協定を締結する場合は制度のメリット、デメリットを十分に検討しましょう。
- ❖ 変形労働時間制を導入する場合の手続きや特例措置対象事業場などの詳細については労働基準監督署にお問い合わせください。

掲載：平成29年2月