

実務にそのまま使える！労務管理書面(第3回)

変形労働時間制に関する書面2

2019.12.18

変形労働時間制は、あくまでも社員に効率よく働いてもらうための制度であって、会社が人件費を抑えるための制度ではありません。これを勘違いしてしまうと、せつかくの変形労働時間制が、長時間労働の温床になってしまうことになります。

不当な長時間労働は、労働者の心身の健康を奪うばかりでなく、これが露呈したときは、会社の社会的信用まで地に落ちてしまいますから、変形労働時間制はしっかりと法律ののっとなって行わなければなりません。今回は、変形労働時間制の中の1年単位の変形労働時間制と1週間単位の非定型的変形労働時間制に関する法令と書類について説明します。

1年単位の変形労働時間制

エアコンを作る工場は、夏が来る前、特に春先が忙しく、それ以外は、割合業務量に余裕があるのではないのでしょうか。また、百貨店などは、お中元やお歳暮の時期が特に多忙だと思います。

このように1年を通して、繁忙の差が激しい業務に適しているのが、1年単位の変形労働時間制です。1年単位の変形労働時間制を採用することによって、特定された週において40時間を超えて、特定された日において8時間を超えて労働させることができます。1年単位の変形労働時間制については、労働基準法第32条の4に規定されています(図表1)。

■ 図表1 1年単位の変形労働時間制(労働基準法第32条の4)

1. 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、第32条の規定(法定労働時間)にかかわらず、その協定で対象期間として定められた期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、当該協定で定めるところにより、特定された週及び日において法定労働時間を超えて、労働させることができる。
 1. この条の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲
 2. 対象期間(その期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、1カ月を超え1年以内の期間に限るものとする)
 3. 特定期間(対象期間中の特に業務が繁忙な期間をいう)
 4. 対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間(対象期間を1カ月以上の期間ごとに区分することとした場合においては、当該区分による各期間のうち当該対象期間の初日の属する期間(以下この条において「最初の期間」という)における労働日及び当該労働日ごとの労働時間並びに当該最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間)
 5. その他厚生労働省令で定める事項
2. 使用者は、前項の協定で同項第4号の区分をし、当該区分による各期間のうち最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間を定めたときは、当該各期間の初日の少なくとも30日前に、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の同意を得て、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働日数を超えない範囲内において当該各期間における労働日及び当該総労働時間を超えない範囲内において当該各期間における労働日ごとの労働時間を定めなければならない。

1年単位の変形労働時間制の採用要件… 続きを読む