

## 社労士が解説、長時間労働のない職場づくり(第5回)

### 変形労働時間制を使う

2021.04.20

労働基準法第32条の2から第32条の5は、変形労働時間制について規定しています。変形労働時間制というと、いまだに「残業代を支払わなくていい制度である」と誤解している人が少なくありません。

厚生労働省は、変形労働時間制の目的を「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、業務の繁忙や特殊性に応じて、労使が工夫しながら労働時間の配分などを行い、これによって全体としての労働時間の短縮を図ろうとするもの」としています。変形労働時間制には、図表1の4つが挙げられます。

#### ■ 図表1 変形労働時間制の種類

1. 1カ月単位の変形労働時間制
2. フレックスタイム制
3. 1年単位の変形労働時間制
4. 1週間単位の非定型的変形労働時間制

変形労働時間制を上手に採用することは、長時間労働の是正につながる可能性があります。本節では、変形労働時間制の上手な採用の仕方について説明します。

#### ●事例1 月末と月初だけが忙しく、それ以外はそうでもない

A社の経理部は月次決算のため、月末と月初だけが忙しく、他の日はそれほどでもありません。しかし、月末と月初は時間外労働をしてもらわなければ仕事が回らず、どうしても労働時間を減らすことができません。

#### 1カ月単位の変形労働時間制

1カ月単位の変形労働時間制は、1カ月の間で、繁忙期と閑散期が現れる業務において、この業務の繁忙に合わせた所定労働時間の設定が可能となります。

例えば、経理の業務のように月の前半と後半が繁忙期となるような業務については、月の中ほどの所定労働時間を短く設定し、月の前半と後半の所定労働時間を長く設定することで、月全体の労働時間の短縮を行うことができます。1カ月単位の変形労働時間制を採用するには、労使協定、または就業規則その他これに準ずるものに、図表2に掲げる事項を定めなければなりません。

■ 図表2 1カ月単位の変形労働時間制を採用する際に規定する事項

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 変形期間(1カ月以内の一定期間)</li> <li>2. 変形期間の起算日</li> <li>3. 変形期間における各日、各週の労働時間</li> <li>4. 変形期間を平均して1週間当たりの労働時間が法定労働時間(原則40時間、特例44時間※)を超えない定め</li> <li>5. 労使協定の有効期間の定め</li> </ol> <p>※特例に該当するのは、常時10人未満の労働者を使用する「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」に限られる。</p>
--

なお、労使協定により1カ月単位の変形労働時間制を採用する場合は、所轄労働基準監督署に、この労使協定を届け出る必要があります。

1カ月単位の変形労働時間制を採用するメリット

1カ月単位の変形労働時間制を採用することにより、特定された週において週法定労働時間(原則40時間、特例44時間)を超えて労働させることができ、また、特定された日に8時間を超えて労働させることが可能となります。

1カ月単位の変形労働時間制を採用した場合の時間外労働

1カ月単位の変形労働時間制を採用した場合に時間外労働となるのは、次の(a)～(c)の3種類の時間です。

(a)1日については、労使協定、または就業規則その他これに準ずるものにより8時間を超える労働時間を定めた日はその時間を超えて労働した時間。それ以外の日は8時間を超えて労働した時間(図表3参照)。

■ 図表3 (a)の「1日について時間外労働となる時間」の例

事 例	法定時間外労働となる時間
1日について労使協定、または就業規則その他これに準ずるものにより労働時間を10時間と定めた日	10時間を超えた時間
上記以外の日	8時間を超えた時間

(b)1週間については、労使協定、または就業規則その他これに準ずるものにより週法定労働時間を超える労働時間を定めた週はその時間を超えて労働した時間。それ以外の週は週法定労働時間(原則40時間、特例44時間)を超えて労働した時間(上記(a)の時間外労働となる時間は除く)(図表4参照)。

■ 図表4 (b)の「1週間について時間外労働となる時間」の例

事 例	法定時間外労働となる時間
労使協定、または就業規則その他これに準ずるものにより労働時間を50時間と定めた週	50時間を超えた時間
上記以外の週	法定労働時間を超えた時間 (原則40時間、特例44時間)

(c)変形期間については、法定労働時間の総枠を超えて労働した時間(上記(a)または(b)の時間外労働となる時間は除く)(図表5、図表6参照)。

■ 図表5 (c)の変形期間の法定労働時間の総枠

暦日	法定労働時間の総枠 (この時間を超えた時間が法定時間外労働時間となる)	
	28日	40時間
44時間		176時間
29日	40時間	165.7時間
	44時間	182.28時間
30日	40時間	171.41時間
	44時間	188.56時間
31日	40時間	177.13時間
	44時間	194.85時間

■ 図表6 1カ月単位の変形労働時間制の採用例

1日～5日	休	8日～12日	休	15日～19日	休	22日～26日	休	29日～31日
↓		↓		↓		↓		↓
1日：9時間 1週：45時間	休	1日：7時間 1週：35時間	休	1日：7時間 1週：35時間	休	1日：7時間 1週：35時間	休	1日：9時間 3日：27時間

↑

31日間の労働時間の総計は177時間なので法定労働時間の総枠に収まっている。

● 事例2 繁忙は不定期、通常の方法では時間外労働は減らせない

B社は研究所を持っており、そこに勤める研究職の社員は、研究の進捗具合によって、かなり遅くなる日があります。毎日ではありませんが、遅くなる日に決まりはなく、どうしても時間外労働を減らすことはできません。

フレックスタイム制… 続きを読む