

(1) 1箇月単位の変形労働時間制（法第32条の2）

本制度は、1か月以内の一定の期間を平均し、1週間の労働時間が週法定労働時間を超えない範囲内において、特定された週又は日に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。

本制度を採用するには、

- ① 労使協定又は就業規則その他これに準ずるものにおいて
- ② 変形期間を1か月以内の期間（例えば1か月、4週間、2週間等）とし
- ③ 変形期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲内において
- ④ 変形期間における各日、各週の所定労働時間を具体的に定めることが要件となります。

○留意点

ア 上記①の労使協定の締結によって本制度を採用する場合には、当該労使協定を所定の様式により所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要です。

なお、この場合、就業規則上の規定に変更があれば、就業規則の変更届を所轄労働基準監督署長に届け出ることがあわせて必要となります。

イ 上記③の「変形期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない」とは、具体的には、変形期間における所定労働時間の合計が、次の式により計算される変形期間における法定労働時間の総枠の範囲内でなければならないということです。

$$\text{変形期間における法定労働時間の総枠} = 1 \text{ 週間の法定労働時間} \times \frac{\text{変形期間の暦日数}}{7}$$

この計算によれば、1か月間における法定労働時間の総枠は次のようになります。

週法定労働時間	31日の月	30日の月	29日の月	28日の月
時間	時間	時間	時間	時間
40	177.1	171.4	165.7	160.0
44	194.8	188.5	182.2	176.0

(端数処置する場合は切り捨て)

別の言い方をしますと、1か月の所定労働日が次に示す日数以下であれば、週法定労働時間をクリアしているということです。

・1日の所定労働時間が8時間の事業場における労働日数の限度等

週所定労働時間	31日の月		30日の月		29日の月		28日の月	
	労働日	休日	労働日	休日	労働日	休日	労働日	休日
時間	日	日	日	日	日	日	日	日
40	22	9	21	9	20	9	20	8
44	24	7	23	7	22	7	22	6

・ 1日の所定労働時間が7時間30分の事業場における労働日数の限度等

週所定労働時間	31日の月		30日の月		29日の月		28日の月	
	労働日	休日	労働日	休日	労働日	休日	労働日	休日
時間	日	日	日	日	日	日	日	日
40	23	8	22	8	22	7	21	7
44	25	6	25	5	24	5	23	5

ウ 本制度を採用する場合には、労使協定、就業規則等において、変形期間の起算日を明らかにしなければなりません。また、労使協定では、当該協定の有効期間の定めをしなければなりません。

エ 本制度は、各日、各週の労働時間をあらかじめ特定し、それによって労働させる制度であり、使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更する場合は該当しません。

オ 本制度を採用した場合に、法定の時間外労働（36協定の締結、割増賃金の支払が必要。）となるのは次の時間です。

- ① 1日については、労使協定又は就業規則その他これに準ずるものにより8時間を超える時間を定めた日はその時間を、それ以外の日は8時間を超えて労働した時間
- ② 1週間については、労使協定又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時間を定めた週はその時間を、それ以外の週は週法定労働時間を超えて労働した時間（①で時間外労働となる時間を除く。）
- ③ 変形期間については、変形期間における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間（①及び②で時間外労働となる時間を除く。）

カ 休日振替の結果、就業規則等で1日8時間又は週の法定労働時間を超える所定労働時間が設定されていない日又は週に、1日8時間又は週法定労働時間を超えて労働させることとなる場合には、その超える時間は時間外労働となります。

キ 労使協定の労働者側の締結当事者は、「労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者」となります。

この「労働者の過半数を代表する者」は、次のいずれにも該当する者でなければなりません。（以下の全ての労使協定について同じ。）

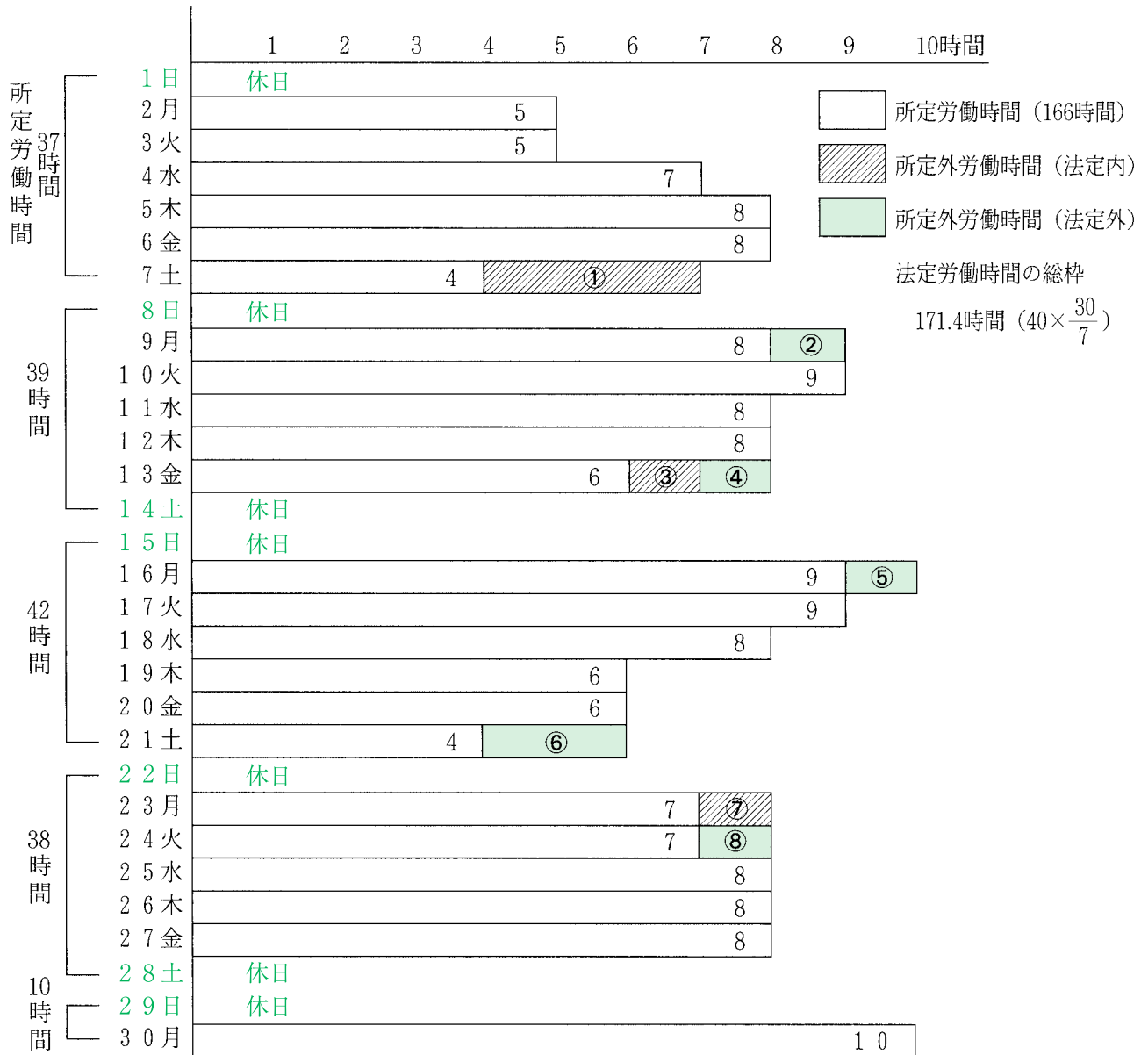
- ① 法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
- ② 労使協定の締結等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出されたものであること。

また、使用者は、労働者が過半数代表者であること、過半数代表者になろうとしたこと、過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはなりません。

ク 育児を行う者、介護を行う者、職業訓練又は教育を受ける者その他特別の配慮を要する者については、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるような配慮をしなければなりません。

1箇月単位の変形労働時間制における時間外労働の考え方

(就業規則における所定労働時間 166時間、週法定労働時間40時間の例)



- ①は、1日8時間、1週40時間を超えておらず、かつ、当月の法定労働時間の総枠171.4時間の枠内なので、法定労働時間内の労働
- ②は、1日8時間を超え、かつ、就業規則で定めた時間を超えているので、法定時間外労働
- ③は、①と同様
- ④は、1日8時間を超えないが、1週40時間を超え、かつ、就業規則で定めた時間を超えているので、法定時間外労働
- ⑤は、1日8時間を超え、就業規則で定めた所定労働時間の9時間を超えているので、法定時間外労働
- ⑥は、④と同様
- ⑦は、①と同様
- ⑧は、1日8時間、1週40時間を超えていないが、当月の所定内労働時間166時間に法定内労働とした①③⑦及びこの⑧を加えると172時間となり、当月の法定労働時間の総枠171.4時間を超えるため、その超える時間(172-171.4時間)が法定時間外労働

○就業規則の例（国民の祝日等を活用して月6休以上とする場合）

第15条（労働時間及び休憩時間）

- 1 所定労働時間は、1か月を平均とし、1週間当たり40時間以内とする。
- 2 1及び次条における1か月とは、毎月1日からの1か月とする。
- 3 1日の所定労働時間は、8時間とする。
- 4 始業・就業の時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。ただし、業務の都合やその他やむを得ない事情により、これらを繰り上げ、または、繰り下げることがある。この場合において業務の都合によるときは前日までに通知する。

始業・終業時刻		休憩時間
始業時刻	午前 8時00分	正午から午後1時まで
終業時刻	午後 5時00分	

第16条（休日）

- 1 休日は次のとおりとする。
 - ① 日曜日
 - ② 国民の祝日（日曜日と重なったときは翌日）及び5月4日
 - ③ 年末年始（12月〇日～1月〇日）
 - ④ 夏季休日（〇月〇日～〇日）
 - ⑤ その他会社が指定する日
- 2 前項の休日が6日に満たない1か月については、休日が6日を超えない範囲内において当該1か月における第2土曜日、第4土曜日を順に休日とする。
- 3 業務の都合により会社が必要と認める場合は、あらかじめ前項の休日を他の日と振り替えることがある。

様式第3号の2（第12条の2の2関係）

1箇月単位の変形労働時間制に関する協定届

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）		常時使用する労働者数
金属製品製造業	〇〇金属工業株式会社	〇〇市〇〇町1-2-3（〇〇〇-〇〇〇〇）		12人
業務の種類	該当労働者数 （満18歳未満の者）	変形期間 （起算日）	変形期間中の各日及び各週の 労働時間並びに所定休日	協定の有効期間
機械組立	8人	1か月 （毎月1日）	別紙勤務表のとおり	平成〇年4月1日 から1年間
労働時間が最も長い日の労働時間数 （満18歳未満の者）	8時間00分 （時間 分）		労働時間が最も長い週の労働時間数 （満18歳未満の者）	40時間 （時間 分）

協定の成立年月日 平成〇年〇月〇日

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の

職名 工務係長
氏名 〇〇 〇〇

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（選挙）

平成〇年〇月〇日

使用者 職名
氏名

〇〇金属工業株式会社 代表取締役
〇〇 〇〇 印

〇〇労働基準監督署長 殿

記載心得

- 1 法第60条第3項第2号の規定に基づき満18歳未満の者に変形労働時間制を適用する場合には、「該当労働者数」、「労働時間が最も長い日の労働時間数」及び「労働時間が最も長い週の労働時間数」の各欄に括弧書きすること。
- 2 「変形期間」の欄には、当該変形労働時間制における時間通算の期間の単位を記入し、その起算日を括弧書きすること。
- 3 「変形期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日」の欄中に当該事項を記入しきれない場合には、別紙に記載して添付すること。