

1. 労働時間

法第32条

使用者は、労働者に、休憩時間を除いて 1 日に 8 時間、1 週間に 40 時間を超えて労働させては
いけません。



週 40 時間労働制と特例対象事業の区分 (単位：時間)

業 種	規 模	規 模	
		10人以上	1～9人
製造業	(1号)	40	40
鉱業	(2号)	40	40
建設業	(3号)	40	40
運輸交通業	(4号)	40	40
貨物取扱業	(5号)	40	40
林業	(6号)	40	40
商業	(8号)	40	44
金融広告業	(9号)	40	40
映画・演劇業	(10号)	40	44
通信業	(11号)	40	40
教育研究業	(12号)	40	40
保健衛生業	(13号)	40	44
接客娯楽業	(14号)	40	44
清掃・と畜業	(15号)	40	40
その他の業種 (農業、水産・畜産業を除く)		40	40

- (注) 1. 特例対象事業：
1 週 44 時間、1 日 8 時間
2. 業種欄の各号は、法別表第 1 による号別区分です。
3. 10 号の「映画・演劇業」について、映画の製作の事業は 1 週 40 時間となります。

週 40 時間労働制の導入に当たっては、**変形労働時間制**（下記）を採用することもできます。

変形労働時間制は、社会経済情勢の変化に対応するとともに、労使の工夫により、週休 2 日制の普及、年間休業日数の増加、業務の繁閑に応じた労働時間の配分を行うことによって労働時間を短縮することを目的とするものです。

ただし、年少者（18 歳未満）・妊産婦については、変形労働時間制の適用に一定の制限があります。

2. 変形労働時間制

法第32条の2・32条の3・32条の4・32条の4の2・32条の5

労働時間（時間外労働と休日労働を除きます。）は、1 日 8 時間、1 週 40 時間以内であることが原則ですが、特定の日または週にこれよりも労働時間を長くする代わり、他の日または週の労働時間を短くして、平均して 1 週 40 時間以内にすることもできます。これを「変形労働時間制」といいます。

変形労働時間制には、1 か月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、1 年単位の変形労働時間制、1 週間単位の非定型的変形労働時間制があります。





1. 1 か月単位の変形労働時間制

(第 32 条の 2)

1 か月単位の変形労働時間制とは、1 か月以内の一定の期間を平均し、1 週間の労働時間が 40 時間（特例対象事業は 44 時間）以下の範囲内において、特定の日や週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。

この制度は、1 か月のうち月末などの特定の時期が忙しい事業場にとって利用しやすい制度で、特定の部署のみの採用も可能です。例えば、経理担当部署が月末に忙しい場合、1 か月を平均し 1 週 40 時間の範囲内で、同時期の 1 日の所定労働時間を長めに設定し、他の時期を短く設定することが可能となります。

● 1 か月単位の変形労働時間制を採用するには

就業規則その他これに準ずるもの、または、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、そのような労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者との書面協定（以下「労使協定」と呼びます）により導入することができます。労使協定による場合は、所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。なお、労使協定の締結と届出だけでは足りず、就業規則の変更手続きが必要になる場合があります。

● 変形期間における所定労働時間の上限時間の計算

$$\begin{array}{l} \text{＜計算方法＞} \\ 40 \text{ 時間} \times \frac{\text{変形期間の暦日数}}{7 \text{ 日}} = \text{変形期間における所定労働時間の上限} \\ \text{(特例対象事業は 44 時間)} \end{array}$$

1 か月の暦日数	各変形期間に対応する所定労働時間の上限	
	法定労働時間が 40 時間の場合	法定労働時間が 44 時間の場合
31 日の場合	177.1 時間	194.8 時間
30 日の場合	171.4 時間	188.5 時間
29 日の場合	165.7 時間	182.2 時間
28 日の場合	160.0 時間	176.0 時間

● 1 か月単位の変形労働時間制の具体例

(1) 2 週間単位の変形制（隔週週休 2 日制で各日の所定労働時間を 7 時間 15 分とする場合）

(休日)	7 時間 15 分	7 時間 15 分	7 時間 15 分	7 時間 15 分	7 時間 15 分	7 時間 15 分
日	月	火	水	木	金	土

1 週目 = 43 時間 30 分

(43 時間 30 分 + 36 時間 15 分) ÷ 2 = 39 時間 53 分 < 週 40 時間

(休日)	7 時間 15 分	7 時間 15 分	7 時間 15 分	7 時間 15 分	7 時間 15 分	(休日)
日	月	火	水	木	金	土

2 週目 = 36 時間 15 分

(2) 1 か月単位の変形制（「月 7 休制」とし、各日の所定労働時間を 7 時間 20 分とする場合）

31 日の月の場合 7 時間 20 分 × (31 日 - 7 日) = 176.0 時間 < 177.1 時間

30 日の月の場合 7 時間 20 分 × (30 日 - 7 日) = 168.7 時間 < 171.4 時間

(注) なお、「月 7 休制」とした場合の所定休日の割振りについては、法第 35 条の休日付与（11 頁参照）に留意する必要があります。



2. フレックスタイム制

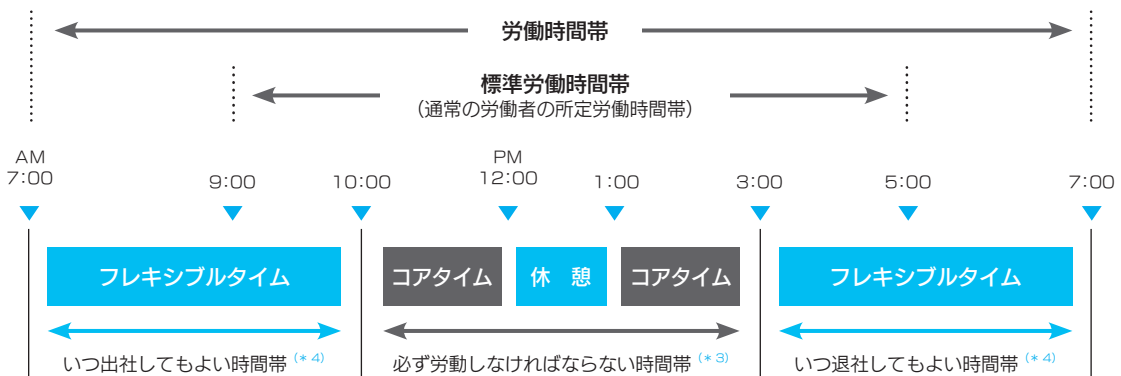
(第 32 条の 3)

フレックスタイム制とは、1 か月以内の一定期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業および終業の時刻を選択して働く制度です。

● フレックスタイム制を採用するには

- ① 就業規則その他これに準ずるものにより、始業および終業の時刻を労働者の決定にゆだねることを規定すること
- ② 労使協定により、対象となる労働者の範囲、清算期間^(※1)、清算期間における総労働時間^(※2)、標準となる 1 日の労働時間などを定める必要があります。

モデル例



※ 1：清算期間

フレックスタイム制において、労働契約上労働者が労働すべき時間を定める期間で、1 か月以内とされています。1 か月単位のほかに、1 週間単位等も可能です。

※ 2：清算期間における総労働時間

フレックスタイム制において、労働契約上労働者が労働すべき時間です。要するに所定労働時間のことであり、所定労働時間は清算期間を単位として定めることになります。

この時間は、清算期間を平均し、1 週間の労働時間が法定労働時間の範囲内となるように定める必要があります。

※ 3：コアタイム

労働者が必ず労働しなければならない時間帯です。一斉休憩が必要な事業場では、コアタイム中に休憩時間を定めるようにする必要があります。

※ 4：フレキシブルタイム

労働者がその選択により労働することができる時間帯です。

● 労働時間の過剰・不足が生じたら

フレックスタイム制において、実際に労働した時間が清算期間における総労働時間として定められた時間に比べて過不足が生じた場合には、当該清算期間内で労働時間及び賃金を清算することが原則であり、次の点に留意する必要があります。

① 実際の労働時間に「過剰」があった場合

過剰時間分を次の清算期間の総労働時間の一部に充当することは、その清算期間内における労働の対価の一部がその期間の賃金支払日に支払われないことになり、賃金の全額支払いの原則（労働基準法第 24 条）に違反し、認められません。

② 実際の労働時間に「不足」があった場合

不足時間分を次の清算期間の総労働時間に上乗せして労働させることは、法定労働時間の総枠の範囲内である限り、その清算期間においては実際の労働時間に対する賃金よりも多く賃金を支払い、次の清算期間でその分の賃金の過払いを清算するものと考えられ、労働基準法第 24 条には違反しません。



3. 1 年単位の変形労働時間制

(第 32 条の 4、第 32 条の 4 の 2)

1 年単位の変形労働時間制は、1 か月を超え 1 年以内の一定期間を平均し、1 週間の労働時間が 40 時間（特例対象事業も同じ）以下の範囲内において、1 日及び 1 週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。

したがって、1 年のうちで特定の期間・時季が忙しい事業場にとって利用しやすい制度で、繁忙期には相当の時間外労働が生じるが、閑散期には所定労働時間に見合うだけの業務量がないような場合に、所定労働時間を効率的に分配し、総労働時間を短縮することが可能となります。

● 1 年単位の変形労働時間制を採用するには

- ① 労使協定の締結および就業規則等の改定が必要です。
- ② 労使協定については、所轄の労働基準監督署長へ届け出る必要があります。

（「協定届」の様式は 70 頁にあります）。

（注）常時 10 人以上の労働者を使用する事業場では、就業規則の変更を届け出る必要もあります。

● 1 年単位の変形労働時間制の例

月ごとの業務の繁閑に応じて、休日数を増減させることにより、年間平均で 1 週間あたりの労働時間を 40 時間以下とする方法（1 日の所定労働時間は 7 時間 30 分とした例）

1 年を平均して 1 週 40 時間とするための上限時間

$$40 \text{ 時間} \times \frac{365 \text{ 日}}{7 \text{ 日}} = 2,085.7 \text{ 時間}$$

9 休	6 休	7 休	6 休	11 休	6 休	7 休	9 休	6 休	7 休	6 休	7 休
165 時間	165 時間	180 時間	180 時間	150 時間	180 時間	180 時間	165 時間	180 時間	180 時間	180 時間	180 時間
1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月

150 時間（7 時間 30 分 × 20 日稼働） × 1 か月 = 150 時間

165 時間（7 時間 30 分 × 22 日稼働） × 3 か月 = 495 時間

180 時間（7 時間 30 分 × 24 日稼働） × 8 か月 = 1,440 時間

計 2,085 時間 ≤ 上限時間（2,085.7 時間）

● 労使協定で定める事項

労使協定では次のことを定める必要があります。

- (1) 対象となる労働者の範囲
- (2) 対象期間（1 か月を超え 1 年以内の期間に限ります。）
- (3) 特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間）を設ける場合はその期間
- (4) 対象期間における労働日および当該労働日ごとの労働時間
- (5) 協定の有効期間

● 労働日数、労働時間の限度

労働日数の限度	① 対象期間が 1 年の場合→ 280 日 ② 対象期間が 3 か月を超え 1 年未満である場合 → $280 \text{ 日} \times \text{対象期間の暦日数} / 365 \text{ 日}$ （小数点以下切捨）
1 日および 1 週間の労働時間の限度	1 日→ 10 時間、1 週間→ 52 時間 ただし、対象期間が 3 か月を超える場合は、次のいずれにも適合しなければなりません。 ① 所定労働時間が 48 時間を超える週を連続させることができるのは 3 週間以下。 ② 対象期間を起算日から 3 か月ごとに区分した各期間において、48 時間を超える週は、週の初日で数えて 3 回以下。
連続して労働させる日数の限度	連続労働日数→ 6 日 ただし、特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間として労使協定で定めた期間）においては、1 週間に 1 日の休日が確保できる日数（最大 12 日）

● 労働時間の特定

対象期間を 1 か月以上の期間に区分して、労働日および労働日ごとの労働時間を特定することができます。

この場合、労使協定では、最初の期間の労働日および労働日ごとの労働時間、最初の期間を除く各期間の労働日数および総労働時間を定めなければなりません。また、最初の期間を除く各期間の労働日および労働日ごとの労働時間は、当該各期間の初日の「少なくとも 30 日前まで」に定めなければなりません。

● 途中入社、退職者等に係る賃金清算

対象期間の途中に入社・退職した者など、労働させた期間が対象期間より短い労働者については、その使用された期間を平均して 1 週間当たり 40 時間を超えた労働について、割増賃金の支払いが義務付けられています。



4. 1 週間単位の非定型的変形労働時間制

（第 32 条の 5）

1 週間単位の非定型的変形労働時間制とは、規模 30 人未満の小売業、旅館、料理・飲食店の事業において、労使協定により、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。

● 1 週間単位の非定型的変形労働時間制を採用するには

- ① 労使協定により、1 週間の労働時間が 40 時間（特例対象事業も同じ）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、割増賃金を支払う旨を定めること。
- ② 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が必要です。

● 労働時間の上限

1 日の労働時間の上限は、10 時間です。