

1年単位の変形労働時間制

広島労働局・労働基準監督署

1年単位の変形労働時間制は、休日の増加、時間外・休日労働の減少による総労働時間の短縮を実現するため、1箇月を超える1年以内の期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えないことを条件として業務の繁閑に応じ労働時間を配分することを認める制度です。この制度の要件は、次のとおりです。

1 労使協定の締結

次の事項すべてを、各事項に関する説明に適合するよう労使協定において定めてください。

1 対象労働者の範囲

法令上、対象労働者の範囲について制限はありませんが、その範囲は明確に定める必要があります。労働した期間が下記②の対象期間より短い労働者については、割増賃金の支払を要する場合があります。(下記5を御覧ください。)

2 対象期間及び起算日

対象期間は、1箇月を超える1年以内の期間に限ります。

対象期間を具体的な期日でなく期間で定める場合に限り、当該期間の起算日も必要です。

3 特定期間

上記②の対象期間中の特に業務の繁忙な期間を特定期間として定めることができますが、この特定期間は、連続して労働させる日数の限度に関係があります。(下記2③を御覧ください。)

なお、対象期間の相当部分を特定期間とすることは法の趣旨に反します。

4 労働日及び労働日ごとの労働時間

労働日及び労働日ごとの労働時間は、上記②の対象期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えないよう、また、下記2に示す限度に適合するよう設定しなければなりません。

また、特定した労働日又は労働日ごとの労働時間を任意に変更することはできません。

なお、労働日及び労働日ごとの労働時間は、上記②の対象期間中のすべての労働日及び労働日ごとの労働時間をあらかじめ労使協定で定める方法のほか、対象期間を区切って定める方法があります。(下記3を御覧ください。)
○対象期間に応じた総枠の限度時間及び1日の所定労働時間に応じた年間の必要休日日数は次表のとおりです。

■ 所定労働時間の限度時間

対象期間	限度時間
1年(366日)	2091.4時間
1年(365日)	2085.7時間
6箇月(183日)	1045.7時間
3箇月(92日)	525.7時間

$$40\text{時間} \times \frac{\text{対象期間の暦日数}}{7}$$

■ 年間の必要休日日数(対象期間1年)

1日の所定労働時間	必要休日数
8時間	105日(105)
7時間50分	99日(100)
7時間45分	96日(97)
7時間40分	93日(94)
7時間30分	87日(88)

〈注〉()は366日の場合

5 労使協定の有効期間

労使協定そのものの有効期間は上記②の対象期間より長い期間とする必要がありますが、1年単位の変形労働時間制を適切に運用するためには対象期間と同じ1年程度とすることが望ましいものです。

2 労働日及び労働日ごとの労働時間に関する限度

労働日及び労働日ごとの労働時間に関しては、次のような限度があります。

1 対象期間における労働日数の限度（上記①②の対象期間が3箇月を超える場合に限ります）

対象期間における労働日数の限度は、1年当たり280日です（対象期間が3箇月を超え1年末満である場合は、次の式により計算した日数（端数切り捨て）です）。

$$280\text{日} \times \frac{\text{対象期間の暦日数}}{365}$$

ただし、次の①及び②のいずれにも該当する場合には、旧協定の対象期間について1年当たりの労働日数から1日を減じた日数又は280日のいずれか少ない日数です（対象期間が3箇月を超え1年末満である場合は、上記と同様に計算した日数です）。

① 事業場に旧協定（上記①②の対象期間の初日の前1年以内の日を含む3箇月を超える期間を対象期間として定める1年単位の変形労働時間制の労使協定（そのような労使協定が複数ある場合においては直近の労使協定）をいいます）があるとき。

② 労働時間を次のいずれかに該当するように定めることとしているとき。

- イ 1日の最長労働時間が、旧協定の1日の最長労働時間又は9時間のいずれか長い時間を超える。
□ 1週間の最長労働時間が、旧協定の1週間の最長労働時間又は48時間のいずれか長い時間を超える。

（例） 対象期間が1年である旧協定が1日の最長労働時間9時間、1週間の最長労働時間48時間、労働日数260日であったところ、今回、対象期間を1年、1日の最長労働時間を10時間とするのであれば、労働日数の限度は259日。

2 対象期間における1日及び1週間の労働時間の限度

1日の労働時間の限度は10時間、1週間の労働時間の限度は52時間です。

ただし、上記①②の対象期間が3箇月を超える場合は、次のいずれにも適合しなければなりません。

- ① 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週以下。
② 対象期間を3箇月ごとに区分した各期間において、労働時間が48時間を超える週は、週の初日で数えて3回以下。

なお、積雪地域において一定の業務に従事する者については、上記①及び②の労働時間が48時間を超える週についての制限はありません。

そのほか、隔日勤務のタクシー運転の業務に従事する労働者のうち一定のものについては、1日の労働時間の限度は16時間です。

2つの制限を満たすことが必要です

◆条件1◆

48時間を超える週は連続3週以内

◆条件2◆ 4月1日から翌年3月31日までの変形制の例

第1期間

4月
5月
6月

第2期間

7月
8月
9月

第3期間

10月
11月
12月

第4期間

1月
2月
3月

各期間中に48時間を超える週は、週の初日で数えて3回以下

※期間と次の期間とをまたがる週は、前の期間に属する週とみなします。

3 対象期間及び特定期間における連続して労働させる日数の限度

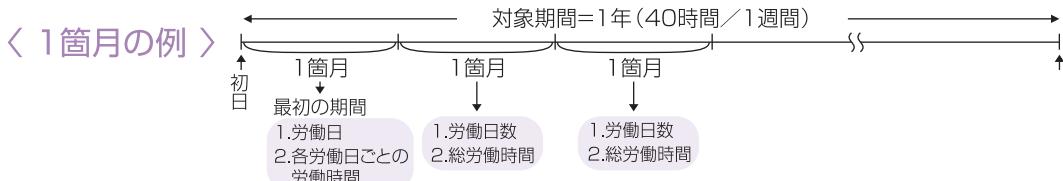
対象期間における連続して労働させる日数の限度は、6日です。

特定期間における連続して労働させる日数の限度は、1週間に1日の休日が確保できる日数です。

3 労働日及び労働日ごとの労働時間の特定の特例

対象期間を1箇月以上の期間ごとに区分して、労働日及び労働日ごとの労働時間を定めることができます。
この場合、

- ① 対象期間が始まるまでに、労使協定において、具体的な労働日及び労働日ごとの労働時間の代わりに次の事項を定めてください。
 - イ 最初の期間における労働日及び労働日ごとの労働時間
 - ロ イの期間以外の各期間における労働日数及び総労働時間
- ② 上記①ロの各期間の初日の30日以上前に、当該各期間における労働日及び労働日ごとの労働時間（ただし、上記①ロの労働日数及び総労働時間の範囲内でなければなりません）を、過半数労働組合又は労働者過半数代表との同意を得て書面で定めてください。



4 労働基準監督署長への届出

上記①の労使協定を締結した場合は、一定の様式により所轄労働基準監督署長に届け出てください（最終頁の様式を参考としてください）。

5 割増賃金の支払

労働基準法第37条の規定に基づく割増賃金のほか、次の①の労働者に対しては②の労働時間についての割増賃金を同法第32条の4の2の規定に基づく割増賃金として支払わなければなりません。

1 対象労働者

1年単位の変形労働時間制の適用を受けて労働した期間（以下「実労働期間」といいます。）が上記①の対象期間より短い労働者（対象期間の途中で退職した者や採用された者、配置転換された者など）であって、実労働期間を平均して1週間当たり40時間を超えて労働したもの。

2 割増賃金の支払を要する労働時間

途中退職者等については当該退職等の時点で、途中採用者等については対象期間の終了時点（当該途中採用者等が対象期間終了前に退職等した場合は当該退職等の時点）で、次のように計算した時間です。

$$\left(\text{実労働期間における実労働時間} \right) - \left(\begin{array}{l} \text{労働基準法第37条の規定に基づく} \\ \text{割増賃金の支払を要する時間} \end{array} \right) - \left(40 \times \frac{\text{実労働期間の暦日数}}{7} \right)$$

■ 途中採用者等の平均して週40時間を超えた場合の割増賃金（平成○年4月1日を起算日とする1年単位の変形労働時間制）

年間所定労働時間が2,045時間の場合												
平成○年											平成△年	
所定労働時間	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
所定労働時間	161	160	193	184	188	175	178	184	185	144	140	153

実労働期間:実労働時間 1,423時間

対象期間の法定労働時間の総額

$40\text{時間} \times \frac{244\text{日}}{7\text{日}} \div 1,394.2\text{時間}$

割増賃金を支払う時間
 $1,423\text{時間} - 1,394.2\text{時間} = 28.8\text{時間}$
(実労働時間) (対象期間の法定) 労働時間の総額

※ この例は、法定割増賃金を支払わなければならない時間がないもの。

6 育児を行う者等に対する配慮

育児を行う者、老人等の介護を行う者、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。

労使協定例1 1日8時間労働で対象期間1年の場合

○○株式会社代表取締役○○○○と労働者代表○○○○とは、1年単位の変形労働時間制に関し、次のとおり協定する。

第1条(対象労働者の範囲)

本協定に基づく1年単位の変形労働時間制は、全従業員に適用する。

但し、パートタイマー、アルバイト、臨時従業員には適用しない。

第2条(対象期間、対象期間の起算日)

本協定の対象期間は、平成○年○月○日を起算日とする平成○年○月○日までの1年間とする。

第3条(対象期間における休日、労働日)

対象期間における休日は、

- 1 毎週日曜日
- 2 国民の祝日(日曜日と重なったときはその翌日)を含め○○○日とし、別紙の「年間カレンダー」に定めるとおりとする。

第4条(対象期間における労働時間、始業及び終業の時刻)

対象期間における各日の所定労働時間、始業・終業時刻および休憩時間は、次のとおりとする。

所定労働時間 8時間

始業時刻 午前○時○○分

終業時刻 午後○時○○分

休憩時間 午後○時○○分～午後○時○○分

第5条(割増賃金)

前条に定める所定労働時間を超えて労働させた場合は、労働基準法第37条の規定の例により2割5分の割増賃金を支払うものとする。

第6条(請求による適用除外等)

妊娠中、又は産後1年以内の女性従業員が請求した場合は、本協定はその女性従業員には適用しない。

また、育児を行う者、老人等の介護を行う者、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従業員に対する本協定の適用に当たっては、必要な時間を確保できるよう会社は従業員代表と協議するものとする。

第7条(特定期間)

平成○年○月○日から平成○年○月○日までの期間は、業務の繁忙な特定期間として定め、この期間については休日を1週間に1日とする。

第8条(有効期間)

本協定の有効期間は、平成○年○月○日までとする。

平成○年○月○日

○○株式会社代表取締役 ○○○○ 印

同上従業員代表 ○○○○ 印

(注)別紙として「年間カレンダー」を添付する。

労使協定例2 対象期間に1箇月ごとの区分期間を定める場合

1年単位の変形労働時間制に関する労使協定

○○株式会社と○○労働組合は、1年単位の変形労働時間制に関し、次の通り協定する。

(勤務時間)

- 第1条 所定労働時間は、1年単位の変形労働時間制によるものとし、1年を平均して週40時間を超えないものとする。
- 2 対象期間には、1箇月ごとの区分期間を設ける。区分期間は、起算日から1箇月(暦月)ごとの期間とする。
- 3 1日の所定労働時間は8時間とし、始業・終業の時刻、休憩時間は次の通りとする。
始業=午前9時、終業=午後6時、休憩=正午～午後1時

(起算日)

- 第2条 対象期間の起算日は、平成○年4月1日とする。

(休日)

- 第3条 休日は、月3回週休2日制とし、そのほか、祝日、夏季(3日)、年末年始(4日)とする。
- 2 4月の休日については、日曜日、祝日のほか、第1・第2・第3の土曜日とし、5月以降の各月については、組合の同意を得て、各月の初日の30日前に勤務割表を作成して特定する。勤務割表は作成し次第、従業員に配布する。

(5月以降の各月の所定労働日数と所定労働時間数)

- 第4条 5月以降の各月の所定労働日数と所定労働時間数は次の通りとする。

月	所定労働日数	所定労働時間数	月	所定労働日数	所定労働時間数
5月	20日	160時間	11月	21日	168時間
6月	23日	184時間	12月	20日	160時間
7月	23日	184時間	1月	20日	160時間
8月	20日	160時間	2月	21日	168時間
9月	21日	168時間	3月	23日	184時間
10月	22日	176時間			

(対象となる従業員の範囲)

- 第5条 本協定による変形労働時間制は、次のいずれかに該当する従業員を除き、全従業員に適用する。
- 一 18歳未満の年少者
- 二 妊娠中又は産後1年を経過しない女性従業員のうち、本制度の適用免除を申し出た者
- 三 育児や介護を行う従業員、職業訓練または教育を受ける従業員その他特別の配慮を要する従業員に該当する者のうち、本制度の適用免除を申し出た者

(特定期間)

- 第6条 特定期間は定めないものとする。

(有効期間)

- 第7条 本協定の有効期間は起算日から1年間とする。

平成○年○月○日

○○株式会社代表取締役 ○○○○ 印

○○労働組合委員長 ○○○○ 印

1年単位の変形労働時間制の労使協定の協定事項

協定事項

- ① 対象となる労働者の範囲(法第32条の4第1項第1号)
- ② 対象期間、起算日(同条第1項第2号、則第12条の2第1項)
- ③ 特定期間(対象期間中の特に業務が繁忙な期間)(同条第1項第3号)
- ④ 対象期間における労働日(同条第1項第4号)
- ⑤ 対象期間における労働日ごとの労働時間(同条第1項第4号)
- ⑥ 当該労使協定の有効期間(同条第1項第5号、則第12条の4第1項)

1箇月以上の期間に区分する場合

④⑤に代えて

- ① 最初の期間における労働日
- ② イの労働日ごとの労働時間
- ③ 最初の期間を除く各期間における労働日数
- ④ 最初の期間を除く各期間における総労働時間

(法第32条の4第1項第4号)

就業規則規定例1

第〇条 第〇条の規定にかかわらず、1年単位の変形労働時間制に関する協定をした場合は、対象期間を平均し1週間当たり40時間を超えない範囲内で特定の日及び特定の週に法定労働時間を超えて勤務を命じることがある。

なお、1年単位の変形労働時間制の起算日は〇月〇日とする。

2 対象期間における各労働日の所定労働時間、始業及び終業の時刻、休憩時間は次のとおりとする。

所定労働時間 8時間

始 業 時 刻 午前8時

終 業 時 刻 午後5時

休 憩 時 間 正午から午後1時まで

3 対象期間における休日は、労使協定で定める年間カレンダーにより特定し、年間105日以上とする。

就業規則規定例2 繁忙期と閑散期がある場合の規定例

第〇条 従業員代表と1年単位の変形労働時間制に関する労使協定が締結された場合には、当該協定の適用を受ける従業員の1週間の所定労働時間は、対象期間を平均して1週間当たり40時間以内とする。

また、1年単位の変形労働時間制を適用しない従業員の1週間の所定労働時間は、毎月1日を起算日とする1箇月ごとに平均して、1週間当たり40時間以内とする。

2 1日の所定労働時間、始業・終業の時刻、休憩時間は次のとおりとする。

① 通常期間

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

ただし、1年単位の変形労働時間制に関する労使協定で定める特定の期間（以下「特定期間」という。）については次のとおりとする。

② 特定期間

始業・終業時刻	休憩時間
始業 午前8時00分	
終業 午後5時30分	正午から午後1時まで

なお、1年単位の変形労働時間制を適用しない従業員の終業時刻は午後5時00分とする。

（1年単位の変形労働時間制の適用を受ける従業員の休日）

第〇条 1年単位の変形労働時間制の適用を受ける従業員の休日は、1年単位の変形労働時間制に関する労使協定の定めるところにより、対象期間の初日を起算日とする1週間ごとに1日以上、1年間に111日以上となるように次により指定して、年間休日カレンダーに定め、対象期間の初日の30日前までに各人に通知する。

また、1年単位の変形労働時間制を適用しない従業員の休日は、次により指定して、月間休日カレンダーに定め、対象期間の初日の30日前までに各人に通知する。

- ① 日曜日(前条の特定期間を除く。)
- ② 国民の祝日(日曜日と重なったときは翌日)
- ③ 年末年始(12月○日～1月○日)
- ④ 夏季休日(○月○日から○日)
- ⑤ その他会社が指定する日

様式第4号(第12条の4第6項関係)

1年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
食料品製造業	〇〇食品株式会社	〇〇市〇〇町3-4-5 電話番号 〇〇〇-〇〇〇〇		120人
該当労働者数 (満18歳未満の者)	対象期間及び特定日 (起算日)	対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日	対象期間中の1週間の平均労働時間数	協定の有効期間
100人	1年(〇年4月1日)	(別紙)	38時間30分	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 (満18歳未満の者)	9時間00分 (時間)	労働時間が最も長い週の労働時間 (満18歳未満の者)	49時間00分 (時間)	対象期間中の総労働日数 269日
労働時間が48時間を超える週の最長連続週数		3週	対象期間中の最も長い連続労働日数	6日間
対象期間中の労働時間が48時間を超える週数		11週	特定期間中の最も長い連続労働日数	10日間
旧協定の対象期間	1年	旧協定の労働時間が最も長い日の労働時間数		8時間50分
旧協定の労働時間数	48時間00分	旧協定の対象期間中の総労働日数		270日
協定の成立年月日	〇年3月26日			

○

協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働組合の名称

の代表する者の場合(投票による選挙)

)上記協定の当事者である労働組合である又は上記協定の当事者が事業場の全ての労働者

の過半数を代表する者であること。 (チェックボックスに要チェック)上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者ではなく、かつ、同法に規定する協定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、举手等の方法により選出された者でないこと。 (チェックボックスに要チェック)

〇年3月29日

使用者

職名〇〇食品株式会社代表取締役
氏名〇〇〇〇記載心得
〇〇

労働基準監督署長殿

1 労働基準法第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 「対象期間及び特定期間」の欄のうち、対象期間について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 「対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日」については、別紙に記載して添付すること。

4 「旧協定」とは、労働基準法施行規則第12条の4第3項に規定するものであること。

5 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。
お、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法第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く、かつ、同法に規定する協定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、举手等の方法により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないこと。また、これらの要件を満たしても、当該要件に係るチェックボックスに要チェックがない場合には、届出の形式上の要件に適合していないことに留意すること。

6 本様式をもつて協定とする場合においても、協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。