

## 新型コロナウイルス感染症対策に伴う 変形労働時間制の労使協定の変更、解約について

- 労働基準法第 32 条の 4 の 1 年単位の変形労働時間制（以下「変形労働時間制」といいます。）は、業務の繁閑に計画的に対応するための制度です。  
このため、労使の合意があっても、対象期間の途中で、あらかじめ定められた労働日や労働時間を変更したり、労使協定を解約することはできません。
- しかし、新型コロナウイルス感染症の影響により、発熱等の風邪の症状が見られる職員等への休暇取得の要請や全国的なスポーツ・文化イベント等の中止・延期・規模縮小等の要請がなされていることに伴い、新型コロナウイルス感染症対策を行う期間を対象期間に含む変形労働時間制を実施している事業場で、当初の計画どおり変形労働時間制を実施することが著しく困難となる場合も想定されます。
- このため、そのような場合に限っては、特例的に、変形労働時間制の途中での労働日や労働時間の変更や、労使協定の解約も可能と解されます。

### 1 労使協定の変更とは？ 解約とは？

- 労使協定の変更とは、現在、締結されている労使協定で定められている将来の労働日や労働日ごとの労働時間などを変更することです。  
変更前の期間を含めて対象期間全体で所定労働時間を 1 週間当たり 40 時間以下にする必要があります。
- 労使協定の解約とは、現在、締結されている労使協定を解約し、将来に向かってその効力を失わせることです。解約までの期間に 1 週間当たり 40 時間を超えて労働させていた場合には、就業規則等を変更し、その超えて働かせていた時間に対しては割増賃金を支払う（賃金の清算）など労使協定の解約が労働者の不利になることのないよう留意が必要です。

### 2 労使協定の変更や解約が可能な事業場

- 労使協定の変更や解約は、今般の新型コロナウイルス感染症対策のための特例として認められるものですので、対象となり得るのは次の①及び②に該当する事業場です。
  - ① 新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間を対象期間に含む変形労働時間制を実施している事業場
  - ② 新型コロナウイルス感染症の対策が求められることに伴い当初の計画どおり変形労働時間制を実施することが著しく困難になったため、労使協定の変更等の対応が必要な事業場

この他、詳しい内容はパンフレットでご確認ください。