

3 労働時間の計算方法

対象期間を平均して1週間あたりの労働時間が40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超えないためには、対象期間中の労働時間を、以下の式で計算した上限時間以下とする必要があります。

◎ 上限時間の計算方法

$$\text{上限時間} = \frac{\text{1週間の労働時間 (40時間(特例措置対象事業場は44時間))} \times \text{対象期間の暦日数}}{7}$$

対象期間が1か月の場合の上限時間				
週の法定労働時間	月の暦日数			
	28日	29日	30日	31日
40	160.0	165.7	171.4	177.1
44	176.0	182.2	188.5	194.8

(単位:時間)

4 割増賃金の支払い

1か月単位の変形労働時間制を採用した場合、割増賃金の支払いが必要な時間外労働となる時間は以下のとおりです（詳細は、次ページ参照）。

- ① 1日については、8時間を超える時間を定めた日はその時間、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、40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超える時間を定めた週はその時間、それ以外の週は40時間（特例措置対象事業場は44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 対象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または②で時間外労働となる時間を除く）

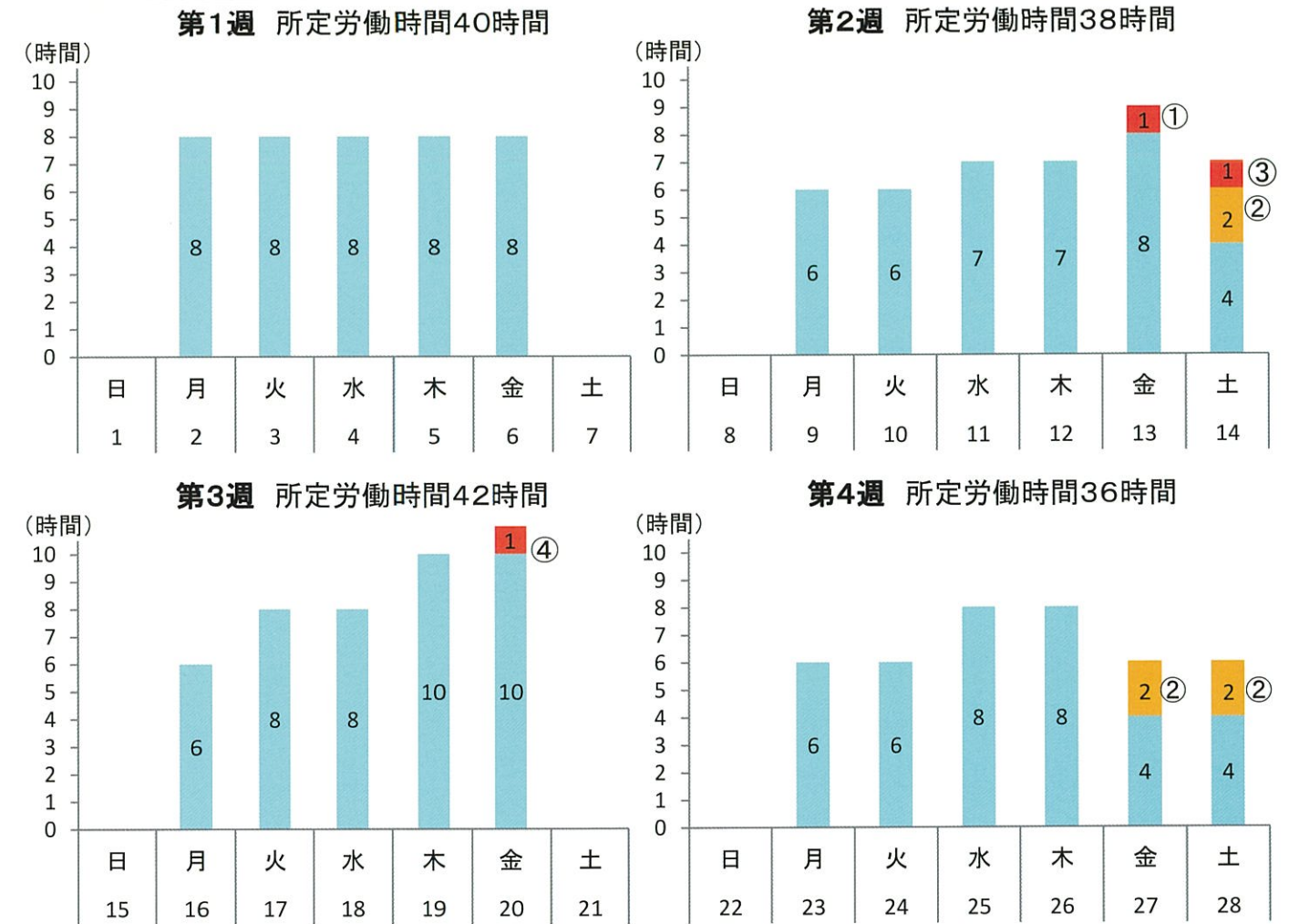
(注1) 育児を行う者などへの配慮

育児を行う者、老人などの介護を行う者、職業訓練また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、これらの者が育児などに必要な時間を確保できるよう配慮しなければなりません。

(注2) 1か月単位の変形労働時間制を採用できない者

- ・ 満18歳未満の年少者（ただし、満15歳以上満18歳未満の者（満15歳に達した日以後の最初の3月31日までの間を除く）については、1週間48時間、1日8時間を超えない範囲で採用可）
- ・ 妊産婦（妊娠中及び産後1年を経過しない女性）が請求した場合

時間外労働(割増賃金)の考え方



- 所定労働時間
- 所定労働時間を超えた時間(時間外労働)
- 所定労働時間を超えた時間(法定内労働時間)

1か月間の所定労働時間 172.0時間
1か月間の法定労働時間 177.1時間

時間外労働となる時間

- ① 1日8時間を超えかつ所定労働時間を超えており、時間外労働
- ② 1日8時間、1週40時間を超えておらず、月の法定労働時間の枠内であり法定内労働
- ③ 1日8時間を超えていないが、1週40時間を超えており時間外労働
- ④ 1日8時間を超え、かつ、所定労働時間を超えており時間外労働
- ⑤ 1日8時間、1週40時間を超えていないが、②について労働させたため、月の法定労働時間を超えており、所定労働時間であっても時間外労働

割増賃金の計算方法(例:時給1,000円)

基本賃金	1,000 × 172	= 172,000円
②の賃金(法定内労働)	1,000 × 6	= 6,000円
①、③および④の賃金(時間外労働)	1,000 × 1.25 × 3	= 3,750円
⑤の賃金(時間外労働)	1,000 × 0.25 × 0.9	= 225円
合計	172,000 + 6,000 + 3,750 + 225	= 181,975円

労働時間の考え方(シフト表の組み方)

労働者	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日	13日	14日	15日	16日	17日	18日	19日	20日	21日	22日	23日	24日	25日	26日	27日	28日	29日	30日
労働太郎	A	B	C	A	B		A	B	C	A	B	C	A	B		A	B	C	A	B		A	B	C	A	B		A	B	
厚生姫子		A	B	C	A	B		A	B	C	A	B	C	A	B		A	B	C	A	B		A	B	C	A	B		A	
基準督助			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B		

勤務シフト	勤務時間	拘束時間	休憩時間	労働時間
A	8:00~17:00	9時間	1時間	8時間
B	8:00~18:00	10時間	1時間	9時間
C	10:00~17:00	7時間	1時間	6時間

氏名	1か月の総労働時間	法定労働時間(171.4時間)との差
労働太郎	177	+5.6
厚生姫子	168	-3.4
基準督助	160	-11.4

労働太郎さんの労働時間は、法定労働時間を5.6時間超過していますので、シフト表の見直しが必要です。

◆ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。

1か月単位の変形労働時間制

1か月単位の変形労働時間制は、1か月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（特例措置対象事業場（※1）は44時間）以内となるように、労働日および労働日ごとの労働時間を設定することにより、労働時間が特定の日に8時間を超えたり、特定の週に40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超えたりすることが可能になる制度です（労働基準法第32条の2）。

（※1）常時使用する労働者数が10人未満の商業、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

1 1か月単位の変形労働時間制の採用方法

労使協定または就業規則（※2）で、2に示した事項について定めてください。
なお、締結した労使協定や作成・変更した就業規則は、所轄労働基準監督署に届け出てください。

（※2）常時使用する労働者が10人以上の事業場は、就業規則の作成・届出が必要です。

2 労使協定または就業規則などに定める事項

次の事項すべてを、定める必要があります。

- 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。
- ② 対象期間および起算日
対象期間および起算日は、具体的に定める必要があります。
(例：毎月1日を起算日とし、1か月を平均して1週間当たり40時間以内とする。)
なお、対象期間は、1か月以内の期間に限ります。
- ③ 労働日および労働日ごとの労働時間
シフト表や会社カレンダーなどで、②の対象期間すべての労働日ごとの労働時間をあらかじめ具体的に定める必要があります。その際、②の対象期間を平均して、1週間あたりの労働時間が40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超えないよう設定しなければなりません（「3 労働時間の計算方法」参照）。
なお、特定した労働日また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。
- ④ 労使協定の有効期間
労使協定を定める場合、労使協定そのものの有効期間は②の対象期間より長い期間とする必要がありますが、1か月単位の変形労働時間制を適切に運用するためには、3年以内程度とすることが望ましいでしょう。