

ハローワークに求人を提出されている事業所の皆様へ

週休二日制が「毎週」ではない求人について一週間の労働時間について、より正確な表記が必要となります。

《ポイント》

- 労働基準法では、労働時間は原則、**1日8時間・1週40時間**以内とされています。これを「法定労働時間」と言います。
- この為、例えば一般的なフルタイムの求人で、**週休二日制**が「**その他**」や「**なし**」になっており、**1週40時間を超える週**がある場合、以下2パターン**いずれかの対応が必要**となります。

週休二日制の考え方

※曜日の組み合わせは様々であっても、必ず毎週2回の休みがあれば、週休二日制は「**毎週**」となります。一方、週6日の勤務があり得る場合、週休二日制は「**その他**」となります。

①変形労働時間制

変形労働時間制には、主に次の2パターンがあります。

①1ヶ月単位の変形労働時間制

メリット：就業規則に必要事項を定めれば、協定届を監督署へ提出する必要がなく、導入しやすい。

労使協定又は**就業規則**に、●対象労働者の範囲、●対象期間と起算日、●就労日、時間詳細（会社カレンダー等）、●（労使協定の場合）協定の有効期間の4項目を定める事で、週の労働時間が**1ヶ月を平均して週40時間^{※1}以内**となっていれば、一部の週で週40時間^{※1}を超えた労働が可能となります。

※1 特例措置対象事業場（常時使用する労働者数が10人未満の一部業種の事業場）は44時間

①1年単位の変形労働時間制

メリット：年間で平均週40時間以内におさめればいいので、運用しやすい。

労使協定により、●対象労働者の範囲、●対象期間と起算日、●就労日、時間詳細（会社カレンダー等）、●労使協定の有効期間の、少なくとも4項目を定め、**労働基準監督署に届け出る**事で、週の労働時間が**1年を平均して週40時間以内**となっていれば、一部の週で週40時間を超えた労働が可能となります。

②週40時間を超えた分は残業扱いとする

想定される主なパターン例

例1) 9:00~18:00 (休憩120分) で週休二日制「その他」

求人票の就業時間欄は以下のような記載となります。

就業時間 (1) 9:00~18:00 (月~金)

就業時間 (2) 9:00~16:00 (土)

※【就業時間に関する特記事項欄に記載】就業時間(2)は実質18:00までの勤務となります(定時を超えた部分は時間外労働扱いとなります)。

例2) 9:00~18:00 (休憩60分) で週休二日制「その他」

1日8時間の場合、週に6日働くと、直ちに週40時間を超えるため、求人票の就業時間欄は以下のような記載となります。

就業時間 (1) 9:00~18:00

週休二日制: 「毎週」

※【就業時間に関する特記事項欄に記載】月2回土曜勤務あり(時間外労働扱いとなります)。

例3) 9:00~18:00 (休憩60分) の間で、現場により、6時間程度で終わる日もあれば、8時間になる日もある

あらかじめのスケジュールで、短時間で終わる就業日が見込まれる場合には、以下のような記載もできます。

就業時間「又は」(4段目) 9:00~18:00の間の6時間以上

※【就業時間に関する特記事項欄に記載】現場により、1日6~8時間の間で変動あり。1日8時間、週40時間を超えた場合は残業扱い。

ご注意ください

求人票表記の賃金額は、あくまで定時部分に対応したものと見なされます。その為、週40時間を超えた分を残業扱いとした場合、同じ時間働く前提で考えると、変形労働時間制の場合に比べ、基本的に、人件費は高みます。

お問い合わせは

ハローワーク戸塚 事業所部門

045-864-8673