

1年単位の 変形労働時間制

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

1年単位の変形労働時間制は、休日の増加による労働者のゆとりの創造、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（3頁の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

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（2頁の2(3)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、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、2頁の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、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（3頁の3を御覧ください。）。

⑤ 労使協定の有効期間

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（1頁の1②の対象期間が3箇月を超える場合に限りです。）

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年未満である場合は、次の式により計算した日数（端数切り捨て）です。）。

$$280日 \times \frac{\text{対象期間の歴日数}}{365}$$

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年未満である場合は、上記と同様に計算した日数です。）。

①

事業場に旧協定（1頁の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。
- ロ 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、1頁の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、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。

(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

労働日及び労働日ごとの労働時間の定め方は、対象期間中すべてについて定める方法と、対象期間を1箇月以上の期間ごとに区分して、各期間が始まるまでに、その期間における労働日及び労働日ごとの労働時間を定める方法があります。

対象期間を1箇月以上の期間ごとに区分して定める場合、

- ① 対象期間が始まるまでに、労使協定において、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 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、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の過半数を代表する者の同意を得て書面で定めてください。

4 労働基準監督署への届出

1頁の1の労使協定を締結した場合は、様式第4号により所轄労働基準監督署に届け出てください（4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) 清算が必要な労働者

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1頁の1②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を。

(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。

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

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。

1年単位の变形労働時間制に関する協定届

様式第4号 (第12条の4第6項関係)

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
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	協定の有効期間
対象期間(起算日)	対象期間中の1週間の平均労働時間数		
(人)	(別紙)	時間	分
労働時間が最も長い日の労働時間(満18歳未満の者)(時間)	労働時間が最も長い週の労働時間(時間)	時間	分
労働時間が48時間を超える週の最長連続週数	週	対象期間中の最も長い連続労働日数	日間
対象期間中の労働時間が48時間を超える週数	週	特定期間中の最も長い連続労働日数	日間
旧協定の対象期間	時間	旧協定の労働時間が最も長い日の労働時間数	時間
旧協定の労働時間が最も長い週の労働時間数	分	旧協定の対象期間中の総労働日数	日

協定の成立年月日 年 月 日 職名 氏名
 協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の
 職名 氏名
 協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法()
 使用者 氏名 (印)

労働基準監督署長 殿

記載心得

- 1 法第60条第3項第2号の規定に基づき満18歳未満の者に变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变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、則第12条の4第3項に規定するものであること。

● 御不明の点などがありましたら、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。