

労働法の基礎講座

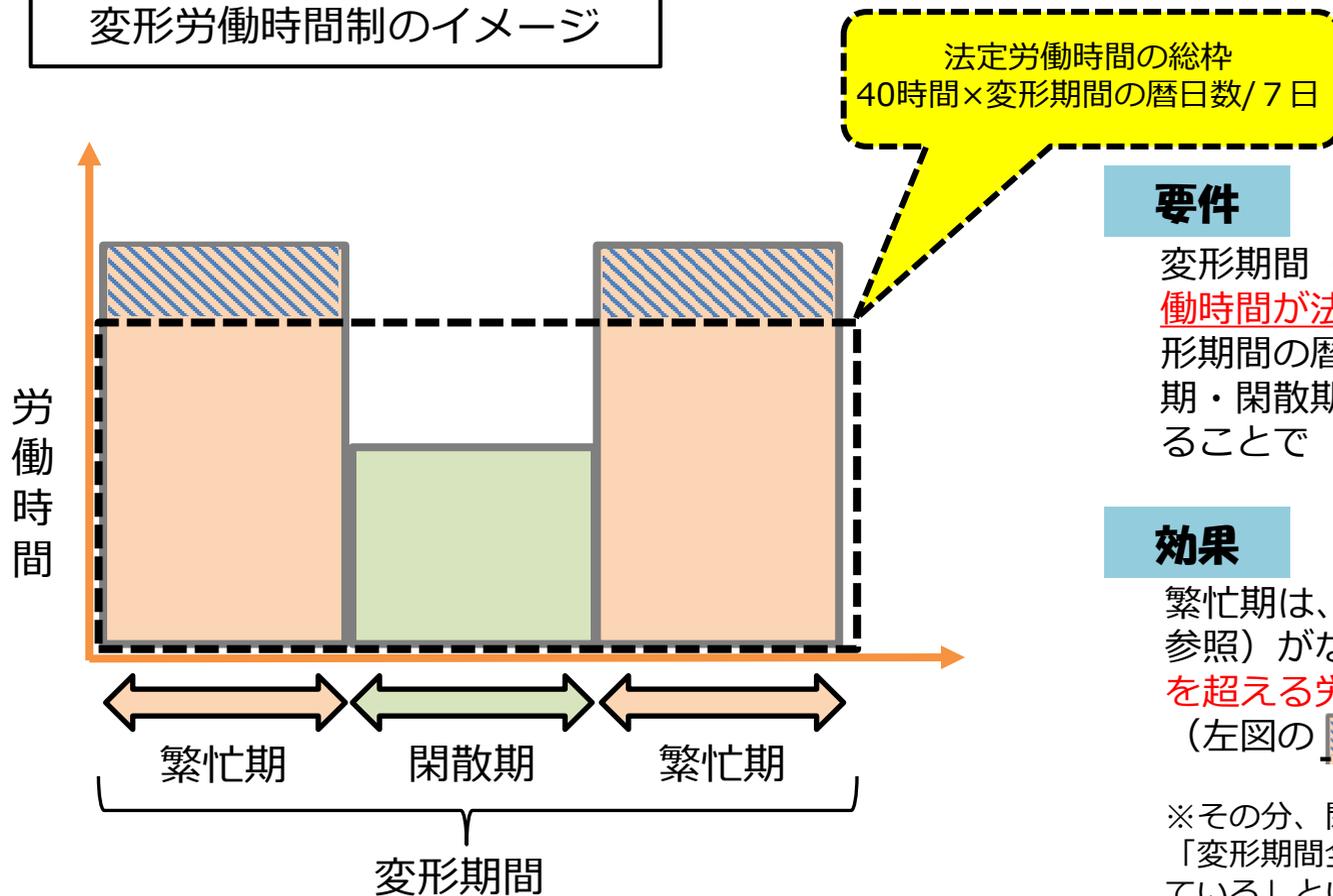
第19回



【労働時間】変形労働時間制（概要）

1か月、1年など一定期間の期間（変形期間）において、法定労働時間の総枠の範囲内で、業務の繁閑に応じてあらかじめ労働時間を配分する制度です。

変形労働時間制のイメージ



要件

変形期間（1か月、1年など）における労働時間が法定労働時間の総枠（ $40\text{時間} \times \text{変形期間の暦日数} / 7\text{日}$ ）に収まるように繁忙期・閑散期の労働時間をあらかじめ設定することで

効果

繁忙期は、36協定の締結・届出（第16回参照）がなくても、週40時間・1日8時間を超える労働が可能になります（※）。
（左図の  部分）

※その分、閑散期の労働時間は短くなります。
「変形期間全体で見れば、法定労働時間に収まっている」という考え方です。

■ 変形労働時間制のメリット・種類・注意点



業務の繁閑や勤務シフトの組み方などに応じて、労働時間をあらかじめ効率的に配分することで、変形期間全体で見た労働時間を短縮することができます。

<変形労働時間制の種類>

制度の種類	変形期間	導入手続	業種の限定	1週・1日の労働時間の上限	適用が考えられるケース
1年単位の変形労働時間制	1か月超～1年以内	労使協定の締結・届出 (※1)	なし	1週 52時間 1日 10時間	・特定の季節や月が繁忙である場合
1か月単位の変形労働時間制	1か月以内	労使協定の締結・届出 (※1) 又は 就業規則の変更・届出 (※2)	なし	なし	・月末・月初・特定の週などが繁忙である場合 ・夜勤など1勤務の労働時間が長い勤務シフト制を運用する場合
1週間単位の変形労働時間制	1週間	労使協定の締結・届出 (※1)	労働者数30人未満の小売業、旅館、料理店、飲食店のみ	1週 40時間 1日 10時間	・日ごとの業務の繁閑が激しいが、その繁閑が直前（遅くとも前週の末）まで分からない場合

※1 変形労働時間制を新たに採用する場合は、労働契約の内容が変更されることになるため、別途就業規則の変更・届出（労働者数10人以上の場合）や個別の労働契約の変更（労働者数10人未満の場合）も必要です。

※2 労働者数10人以上の事業場で1か月単位の変形労働時間制を採用する場合は、労使協定の締結・届出によらず、就業規則に定めを設け、労働基準監督署長に届け出る方法も可能です。



変形労働時間制では、変形期間における労働日と、労働日ごとの労働時間をあらかじめ特定する必要があります。
使用者が業務の都合によってその都度任意に労働時間を変更するといった運用はできません。

1年単位、1か月単位の変形労働時間制については、20回・21回で詳しく解説します。

