

労働法の基礎講座

第21回



【労働時間】変形労働時間制（1か月単位）

月末・月初や特定の週が繁忙である場合や、1勤務が長いシフト制を採用する場合に、一定の期間（1か月以内）について労働時間をあらかじめ配分し、期間全体で平均週40時間以内に収まるようにする制度です。

例1 31日の月で、月末が忙しい場合

月	火	水	木	金	土	日	週計
7H	7H	7H	7H	7H	休日	休日	35H
7H	7H	7H	7H	7H	休日	休日	35H
7H	7H	7H	7H	7H	休日	休日	35H
7H	7H	7H	9H	9H	休日	休日	39H
9H	9H	9H					27H

・通常日は7時間労働、月末の5労働日は9時間労働にあらかじめ設定。
・1か月の総労働時間は171時間となり、177.1時間（31日の月における法定労働時間の総枠。次ページ参照）に収まっているので、月末の5労働日は、実働9時間までは法定時間外労働になりません。

例2 1勤務16時間の夜勤を含むシフト制の場合

月	火	水	木	金	土	日	週計
8H	8H	8H	16H	(0H)	休日	休日	40H
8H	16H	(0H)	休日	8H	8H	休日	40H
休日	8H	8H	16H	(0H)	休日	8H	40H
8H	8H	16H	(0H)	休日	休日	8H	40H
8H	8H	休日					16H

・日勤8時間労働、夜勤16時間労働の勤務パターンをあらかじめ設定。
・1か月の総労働時間は176時間となり、177.1時間に収まっているので、夜勤の日は、実働16時間までは法定時間外労働になりません。

・変形労働時間制を採用する場合であっても、深夜労働（午後10時から翌日午前5時まで）に対しては25%以上の割増賃金の支払（第10回参照）が必要です。

※例2のような場合は、前月末までに労働者ごとのシフト表を作成します。
※夜勤の労働時間は、勤務開始日の労働時間としてカウントします。

■ 1か月単位の変形労働時間制の導入要件など

＜労働時間数・労働日数の限度＞

・下記の法定労働時間の総枠内であれば、1日の労働時間数や変形期間中の労働日数の制限はありません。ただし、毎週1日以上又は4週4日以上の子休日の確保が必要です。

変形期間	変形期間中の法定労働時間の総枠 週の法定労働時間×変形期間の暦日数/7日	
	週40時間制の場合	特例対象事業場の場合（※）
31日の月	177.1時間	194.8時間
30日の月	171.4時間	188.5時間
29日の月	165.7時間	182.2時間
28日の月	160時間	176時間

※ 週44時間制が認められている特例対象事業場（第13回参照）では、週の法定労働時間を44時間として、変形期間中の法定労働時間の総枠を計算します。

法定時間外労働になる時間（下記②）については、「週40時間」を「週44時間」に置き換えて考えます。

＜法定時間外労働になる時間＞

- ① 1日8時間（あらかじめ8時間超の労働時間を設定した日はその時間）を超える時間
- ② 週40時間（あらかじめ40時間超の労働時間を設定した週はその時間）を超える時間
- ③ 期間中の法定労働時間の総枠を超える時間（※）

※ 期間中の総労働時間（ただし、①と②で法定時間外労働としてカウントした時間を除く）

－ 法定労働時間の総枠（週の法定労働時間×変形期間の暦日数/7日）

＜導入手続き＞

就業規則等に明記するか、労使協定の締結・届出が必要

・更に詳しい解説は[こちら](#)をご参照ください。
・労使協定の届出様式は[こちら](#)をご参照ください。

