

平成 23 年夏期の節電対策に伴う変形労働時間制の 労使協定の変更、解約について

～現在、変形労働時間制を活用されている事業場の皆様へ～

- 労働基準法第 32 条の 4 の変形労働時間制（以下「変形労働時間制」といいます。）は、業務の繁閑に計画的に対応するための制度です。このため、労使の合意があっても、対象期間の途中で、あらかじめ定められた労働日や労働時間を変更したり、労使協定を解約することはできません。
- しかし、東日本大震災の影響により、平成 23 年 7 月から 9 月の間、東京電力及び東北電力の管内で大幅な電力の需要抑制が求められることに伴い、両社の管内のみならず管外の地域においても、7 月から 9 月までの期間を対象期間に含む変形労働時間制を実施している事業場で、当初の計画通り変形労働時間制を実施することが著しく困難となる場合も想定されます。
- このため、そのような場合に限っては、変形労働時間制の途中での労働日や労働時間の変更や、労使協定の解約も可能と解されます。

労使協定の変更とは？解約とは？

- 労使協定の変更とは、現在、締結されている労使協定で定められている将来の労働日や労働日ごとの労働時間などを変更することです。変更前の期間を含めて対象期間全体で所定労働時間を 1 週間当たり 40 時間以下にする必要があります。

(例：当初の計画では土日を休日としていたが、夏期は平日を休日にする、夏期の労働日数や労働時間を秋以降に変更する 等)
- 労使協定の解約とは、現在、締結されている労使協定を解約し、将来に向かってその効力を失わせることです。解約までの期間に 1 週間当たり 40 時間を超えて労働させていた場合には、就業規則等を変更し、その超えて働かせていた時間に対しては割増賃金を支払う（賃金の清算）など労使協定の解約が労働者の不利になることのないよう留意が必要です。

お問い合わせ先

このパンフレットの内容についてのご質問等は、都道府県労働局又は労働基準監督署（節電対策緊急労働相談窓口）までお問い合わせください。

・厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001cg50.html>



厚生労働省 (H23.5)

労使協定の変更や解約が可能な事業場

労使協定の変更や解約は、今般の節電対策の実施に伴う特例として認められるものですので、対象となり得るのは次の①及び②に該当する事業場です。

- ① 平成23年7月から9月までの期間を対象期間に含む変形労働時間制を実施している事業場
- ② 東京電力及び東北電力の管内において電力需要抑制が求められることに伴い、両社の管内又は管外の地域において、当初の計画どおり変形労働時間制を実施することが著しく困難になったため、以下のいずれかの対応をする事業場（※）

- (1) 7月から9月までの期間における労働日数や労働時間数を変えず、労働日や労働時間の配分を変更すること
(例：当初の計画では土日を休日としていたが、夏期は平日を休日にする、平日の所定労働時間を減らし、その分、もともと出勤日である土曜日の労働時間を増やす等)
- (2) 7月から9月までの期間における労働日数や総労働時間を当初の計画から減少させること
(例：7月から9月までの生産活動を減少させ、減少した労働分を秋以降に振り替える等)
- (3) 東京電力及び東北電力の管内の事業場の生産活動の減少等を補うため、7月から9月までの期間における労働日数や総労働時間を当初の計画から増加させること
(例：東京電力又は東北電力管内の事業場の生産活動の減少を補うため、電力需要抑制の求められない地域の事業場で、秋以降に予定していた労働分を7月から9月に振り替える等)
- (4) 上記以外の場合であって、東京電力及び東北電力の管内の事業場における節電対策の実施の影響により、7月から9月までの期間以外の期間における労働日数や総労働時間等を当初の計画から変更すること
(例：東京電力又は東北電力の管内の事業場から供給される原材料や部品の減少による影響が10月以降に出るため、7月から9月の労働時間等は変更せず、10月以降の労働時間等を変更する等)

※当初の計画通り変形労働時間制を実施することが著しく困難になったため、上記(1)から(4)のいずれかの対応をする事業場であることについて、別紙の書面を労働基準監督署に提出していただくことが必要です。

なお、本年7月から9月までの期間における労働日等の変更を行う(1)から(3)の対応が通常ですので、(4)の対応を行う場合は、当初の計画どおりに変形労働時間制を実施することが著しく困難となり、7月から9月以外の期間のみの労働日数等を変更しなければならない理由をより具体的に記載していただく必要があります。

労使協定の変更の場合の手続等

- まずは、事業場の労使でよく話し合ってください、労使協定の変更について、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者（以下「過半数労働組合等」といいます。）との書面による協定を締結していただく必要があります。
- 次に、変更後の労使協定を労働基準法施行規則で定める様式（協定届）によって、労働基準監督署に届け出る必要があります。今回の労使協定の変更は、特例として認められるものですので、様式（協定届）には、
 - ・ 労使協定の変更前に既に労働が行われた期間（変更前の協定の既済期間）
 - ・ 変更前の協定の成立年月日
 - ・ 変更前の協定届の届出年月日を余白に追記して、労働基準監督署に届け出てください。追記する箇所は別添 1（赤字下線部分）のとおりです。
- 協定届の労働基準監督署への提出に併せて、当該事業場が今般の特例の対象となり得る事業場であることについて別紙に記入し、添付してください。
- なお、労使協定の変更により、対象労働者の範囲が変更され、対象期間の途中から、変形労働時間制の対象となり、又は対象から外れたことにより、変形労働時間制が適用される期間がその対象期間よりも短くなる労働者については、法第 32 条の 4 の 2 により賃金の清算を行う必要が生じる場合があります。

労使協定の解約の場合の手続等

- まずは、事業場の労使でよく話し合ってください、労使協定の解約について、過半数労働組合等と合意をしていただく必要があります。その合意については書面にしておくことが適当です。
- 労使協定の解約までの期間を平均して、1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合には、就業規則等を変更し、その超えた時間について割増賃金を支払う（賃金の清算）など、労使協定の解約が労働者にとって不利になることのないよう留意することが必要です。

[清算の例]

平成 23 年 4 月から平成 24 年 3 月までの期間を対象期間とする変形労働時間制を採用していた事業場が 6 月末に労使協定を解約。4 月から 6 月までの所定労働時間は以下のとおりで、時間外労働はなかった場合。

	暦日	休日数	労働日数	労働時間
4 月	30 日	8 日	22 日	176 時間
5 月	31 日	7 日	24 日	192 時間
6 月	30 日	6 日	24 日	192 時間

$$\left[(4 \text{ 月から } 6 \text{ 月までの労働時間数}) - 40 \times \frac{(4 \text{ 月から } 6 \text{ 月の暦日数})}{7} \right] \times \text{賃金単価} \times \text{割増率} (0.25)$$
$$= (560 - 520) \times \text{賃金単価} \times \text{割増率} (0.25)$$
$$= 40 \text{ 時間分の割増部分} (0.25)$$

※ なお、解約までの期間の実際の週平均労働時間が、解約された変形労働時間制の対象期間全体における週平均の所定労働時間を下回っていた場合に、その下回った時間数に応じて賃金を差し引くことは認められません。

- 解約までの期間における所定労働時間が1週間当たり40時間を超える場合には、長時間労働抑制の観点から、その超えた時間についても時間外労働に相当するものと計算して、解約までの期間における時間外労働、解約後の期間における実際の時間外労働との合計が、「限度基準告示（労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準）」（平成10年労働省告示第154号）に定める限度時間を超えることのないよう配慮することが必要です。

[例]

平成23年4月から平成24年3月までの期間を対象期間とする変形労働時間制を採用していた事業場が6月末に労使協定を解約。4月から6月までの所定労働時間、時間外労働が以下のとおりである場合。

	暦日	休日数	労働日数	所定労働時間	時間外労働
4月	30日	8日	22日	176時間	20時間
5月	31日	7日	24日	192時間	30時間
6月	30日	6日	24日	192時間	40時間

※限度基準告示で定める変形労働時間制の対象者の場合の1年間の労働時間の延長時間の限度は320時間。

4月から6月の所定労働時間で1週当たり40時間を超える時間

$$= (4月から6月までの所定労働時間数) - 40 \times \frac{(4月から6月の暦日数)}{7} = 40 \text{時間}$$

4月から6月の時間外労働=90時間

→7月から翌年3月までの9か月間の時間外労働は、320時間 - (40時間 + 90時間) = 190時間以内とするよう配慮が必要。

- 労使協定を解約し、新たに労使協定を締結する場合は、労使協定に、再度、節電対策のために協定を解約する際の清算に関する規定を盛り込むとともに、就業規則等を変更してください。

[協定の条文例]

(解約の場合の清算)

第〇条 対象期間中に、政府から電力需要対策を求められ、これに対応するため、計画どおりに変形労働時間制を実施することが困難となった場合は、過半数労働組合等との合意により本協定を解約することができる。この場合には、使用者は、労使協定の解約までの期間を平均し、1週当たり40時間を超えて労働させた場合の当該超えた時間（労働基準法第33条又は第36条第1項の規定により延長し、又は休日に労働させた時間を除く。）について、労働者に対し、通常の賃金の計算額の2割5分の率で計算した割増賃金を支払うものとする。

- 労使協定を解約し、新たに労使協定を締結した場合は、その新たな労使協定を労働基準法施行規則で定める様式（協定届）によって、労働基準監督署に届け出る必要があります。今回の労使協定の解約と新たな労使協定の締結は、特例として認められるものですので、様式（協定届）には、
 - ・ 解約までに既に労働が行われた期間（解約前の協定の既済期間）
 - ・ 解約までの期間における1週間の平均所定労働時間数（解約前協定の既済期間中の1週間の平均所定労働時間数）
 - ・ 解約時の賃金清算の有無
 - ・ 清算を行った日又は清算予定日
 - ・ 中途解約の場合の清算に関する規定の有無
 - ・ 解約前の協定の成立年月日
 - ・ 解約前の協定届の届出年月日を余白に追記して、労働基準監督署に届け出てください。追記する箇所は別添2（赤字下線部分）のとおりです。

- 協定届の労働基準監督署への提出に併せて、当該事業場が今般の特例の対象となり得る事業場であることについて別紙に記入し、添付してください。

- なお、上記のとおり、労使協定の解約については、解約前の期間の労働について、就業規則等を変更し、清算を行うなど労使協定の解約が労働者にとって不利になることのないように留意する必要があります。労働者に不利益が生じることを回避する観点から、可能な限り労使協定の変更で対応することが望ましいものです。

その他

- 労使協定の変更や解約により、就業規則の変更や、時間外・休日労働協定（36協定）の締結又は再締結が必要となる場合があります。労使協定の変更や解約を行う場合には、就業規則や36協定の変更等の要否を確認し、変更等が必要な場合は、就業規則の変更等を行うとともに、変更後の就業規則や締結又は再締結した36協定を労働基準監督署に届け出てください。

ご不明な点は、都道府県労働局又は労働基準監督署にご相談ください。

- 育児・介護などの家族的責任を有する労働者をはじめ、労使協定の変更や解約による所定休日や始業・終業時刻の変更への対応が困難な個別事情を抱える労働者への配慮については、労使で十分に話し合い、工夫をして、適切に対応されるようお願いします。

※パンフレット「節電に取り組む労使のみなさんへ」（9頁など）も併せてご参照ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001apoc-att/2r9852000001e15i.pdf>

労働基準法第 32 条の 4 の変形労働時間制の節電対策のための
特例の対象となる事業場であることの確認書

平成 年 月 日

事業場名

(所在地)

当事業場は、本年 7 月から 9 月までの期間を対象期間に含む労働基準法第 32 条の 4 に定める変形労働時間制を実施している事業場であって、今般の電力需要抑制の実施に伴い、変形労働時間制を当初の計画通りに実施することが著しく困難となったため、以下の 1 から 4 のいずれかの対応を行う事業場です。

以下の□のいずれかにレ点を付した上で、変形労働時間制の変更・解約により実施する節電対策の概要と当該対策を必要とする理由を【節電対策の概要とその理由】の欄に記載すること。

- 1. 7 月から 9 月までの期間における労働日数や労働時間数を変えることなく、労働日数や労働時間の配分を変更すること
(所定休日を平日に変更すること等)
- 2. 7 月から 9 月までの期間における労働日数や総労働時間を当初の計画から減少させること
- 3. 東京電力及び東北電力の管内の事業場の生産活動の減少等を補うため、7 月から 9 月までの期間における労働日数や総労働時間を当初の計画から増加させること
- 4. 上記以外の場合であって、東京電力及び東北電力の管内の事業場における節電対策の実施の影響により、7 月から 9 月までの期間以外の期間における労働日数や総労働時間等を当初の計画から変更すること

【節電対策の概要とその理由】

※節電対策の概要とその理由が確認できる資料を添付する方法によっても差し支えない。
※4. の場合は、東京電力及び東北電力の管内の事業場の節電対策による当該事業場への影響、それに伴い 7 月から 9 月以外の期間のみの労働日数等を変更する必要性をより具体的に記載すること。