

1年単位の变形労働時間制を 採用している事業主の皆様へ

～理解していますか？メリット、デメリット～

奈良労働局労働基準部監督課

その変形労働時間制、本当に御社に合っていますか？

そもそも、「**1年単位の変形労働時間制**」とは…

繁忙期に長い労働時間を設定し、かつ、閑散期に短い労働時間を設定することにより、月の所定労働時間の上限を調整できる制度です。

労働者にとっては、繁忙期には業務に集中し、閑散期には労働時間を短縮できるので、メリハリのある働き方になります。使用者にとっては、繁忙期の所定労働時間を延長できるので、**残業代の削減**に繋がります。

ただ、この1年単位の変形労働時間制、採用するには様々な項目を定めるが必要があるのですが、正しく協定されていない事業場が**非常に多い**のです！

では、よくある問題点を見ていきます。

問題点その① 各月の総労働時間は御社に合わせて調整していますか？

厚生労働省のHPやトラック協会から、1年単位の労働時間制の協定届のひな形を取得することができます。しかし、ひな形の労働時間はあくまで一例であり、各事業に応じた労働時間を記入する必要があります。

ひな形の労働時間をそのまま使っていませんか？

問題点その② 各月のシフトは、シフト開始の30日前に示されていますか？

対象期間が長期になるので、最初に全ての労働日と労働時間を定めておくことが難しい事業場が多いと思います。

対象期間を1か月以上の期間ごとに区分して、各期間における労働日と労働時間を定めることができます。しかしその場合、**各期間の始まる30日以上前**に、労働日と労働時間を労使協定により書面で定めておく必要があります。

シフトの開始30日前には、書面で示せていますか？

問題点その③ 協定は、毎年見直していますか？

1年単位の変形労働時間制を採用すると、その対象期間の労働時間が拘束されます。内容の見直しをせずに、毎年同じ労働時間で協定を結んでいると、実際の運用では時間外労働が多く発生してしまうことがあります。

また、**2024年4月**から、時間外労働の上限規制の適用、改正改善基準告示の施行が予定されています。



つまり、2023年は大切な準備期間となります！！

正しく理解した上で、協定をお願いします。

変形労働時間制を正しく理解しましょう。

業務の繁閑が荷主の都合で決まるなど、業務の繁閑が予定できない場合は、月々の所定労働時間を配分することができないので、「1年単位」を採用するメリットがないばかりか、月々の所定労働時間の見込みが誤っていると、時間外労働の縮減どころか、かえって増加してしまう場合が生じてしまいます。

もし、見直しが必要であれば、**1か月単位の変形労働時間制**等への変更などをご検討ください。

ご相談は **奈良労働局労働基準部監督課**
または **お近くの労働基準監督署** まで

令和六年四月一日

上限規制、適用