

■対象労働者の範囲、労働時間の特定

対象労働者の範囲は、労使協定により明確に定める必要があります。

また、1年単位の変形労働時間制の導入に当たり、1か月以上の期間ごとに対象期間を区分した場合、各期間の労働日数及び総労働時間を労使協定において定める必要がありますが、最初の期間を除き協定時に全期間の労働日ごとの労働時間を示す必要はなく、区分された各期間の30日前までに労働日及び労働日ごとの労働時間を協定の当事者である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、書面により特定すればよいこととなっています。

なお、特定された労働日及び労働日ごとの労働時間を変更することはできません。

- 1月1日を起算日とする1年の対象期間を1か月ごとに区分して労働日数を特定する例（最初の期間を除き、各期間の労働日及び労働日ごとの労働時間を定める時期）



※3月分の労働日、労働日ごとの労働時間を特定する時期については、うるう年の場合は1月30日となります。

■割増賃金の支払い

1年単位の変形労働時間制においても、次の時間については時間外労働となり、割増賃金を支払わなければなりません。

- ① 1日の法定時間外労働→労使協定で1日8時間を超える時間を定めた日はその時間、それ以外の日は8時間を超えて労働した時間
- ② 1週の法定時間外労働→労使協定で1週40時間を超える時間を定めた週はその時間、それ以外の週は1週40時間を超えて労働した時間（①で時間外労働となる時間を除く。）
- ③ 対象期間の法定時間外労働→対象期間の法定労働時間総枠（40時間×対象期間の暦日数÷7）を超えて労働した時間（①又は②で時間外労働となる時間を除く。）

- 途中採用者・途中退職者の取り扱い

1年単位の変形労働時間制を採用している事業場において、入社等により対象期間の途中から対象となった労働者や退職等により対象期間の途中で対象でなくなった労働者がいる場合であって、当該労働者に対し、対象期間中実際に労働させた期間を平均して1週40時間を超えて労働させた場合、1週40時間を超えて働かせた分について割増賃金を支払わなければなりません。

↓

法第32条の4の2の規定により割増賃金を支払う時間

$$= \text{本人の実労働時間} - \text{法第37条の規定により割増賃金を支払う時間} - \text{実労働期間における法定労働時間の総枠}$$

実労働期間における法定労働時間の総枠の計算式は、
（実労働期間の暦日数÷7日）×40時間