



1 か月・1 年単位の変形労働時間制について

特定社会保険労務士 青木 怜 司

● COCORO 社会保険労務士法人

〒 381-2211 長野市稲里町下水鉤 397

TEL: 026-214-7014, FAX: 026-214-7214, mail: cocoro-sr@rose.plala.or.jp



今回は、1 か月単位の変形労働時間制と 1 年単位の変形労働時間制についてお話させていただきます。これは、繁忙期は所定労働時間を長くし、閑散期は短く設定したり、あるいは、繁忙期は休日を少なくし、閑散期は多くすることで 1 か月以内あるいは 1 年以内の一定期間の所定労働時間を平均して週 40 時間以内にするることにより、1 日及び 1 週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。



それではまず両者の主な違いから見ていきましょう。

	1 か月単位	1 年単位
単位期間	1 か月以内	1 か月を超え 1 年以内
1 日の労働時間の制限	制限なし	10 時間
1 週間の労働時間の制限	制限なし	52 時間
1 年間の労働日数の制限	制限なし	対象期間が 3 か月を超えるときは 280 日
休日の配置	1 か月に 4 日	1 週間に 1 日

このように、1 年単位の変形労働時間制の方が導入要件が厳しくなっています。これは、対象期間が長くなると労働者の負担が多くなってくるためです。

それでは、1 か月単位の変形労働時間制について詳しく見ていきましょう。

これは、1 か月のうち月末など特定の時期が忙しい事業所にとって導入するメリットがあります。また、事業所の 1 部門、例えば総務部のみに導入することもできます。

1 か月単位の変形労働時間制の導入要件は次のとおりです。

1

1 か月の所定労働時間の合計が次の計算式の時間内に収まること。

$$40 \text{ 時間 (44 時間)} \times 1 \text{ か月の歴日数} \div 7$$

※ 44 時間は、商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業で常時使用する労働者が 10 人未満の事業場（特例措置対象事業場といいます）

2

起算日、各日・各週の労働時間、各日の始業・終業時刻を就業規則等で定めるか、労使協定の締結が必要で、労使協定を締結した場合は所轄労働基準監督署に届け出ることが必要です。



それでは、具体例で見てみましょう。この事業所は月末にどうしても残業時間が増えてしまうため1か月単位の変形労働時間制を導入して、所定労働時間を次のようにしました。

	月	火	水	木	金	土	日
			7時間	7時間	7時間	休み	休み
7時間	7時間	7時間	7時間	7時間	7時間	休み	休み
7時間	7時間	7時間	7時間	7時間	7時間	休み	休み
7時間	7時間	7時間	7時間	7時間	7時間	休み	休み
10時間	10時間	10時間	10時間	10時間	10時間		

1か月の所定労働時間の合計は、7時間×18日+10時間×5日=176時間、導入要件①の時間が、**40時間×31日÷7=177.1時間** ですので、要件の時間内に収まっています。変形労働時間制を導入することにより、最終週の法定時間外労働2時間×5日=10時間分について割増賃金の支払いが不要になるメリットがあります。



次に、1年単位の変形労働時間制について詳しく見ていきましょう。

これは、1年のうち特定の時期が忙しい事業所や、GW・夏季・年末年始などにまとまった休日が確保できる建設業などに導入するメリットがあります。



1年単位の変形労働時間制の導入要件は次のとおりです。

1 対象期間中の所定労働時間の合計が次の計算式の時間内に収まること。

40時間×対象期間の暦日数÷7

※1か月単位の変形労働時間制と異なり、特例措置対象事業場も40時間となります。

2 就業規則等にこれを採用することを定めること及び労使協定を締結し、所轄労働基準監督署に届け出ることが必要です。



なお、1年単位の変形労働時間制を導入する場合の所定労働時間と年間休日日数・労働日数との関係は次のとおりです。

1日の所定労働時間	休日日数	労働日数	年間所定労働時間
7時間30分	87日	278日	2085時間
7時間45分	96日	269日	2084時間45分
8時間00分	105日	260日	2080時間

それでは、具体例で見てみましょう。この事業所は2～4月が繁忙期のためあまり休日は取れませんが、GW、夏季、年末年始にまとまった休日が取れます。1日の所定労働時間は7時間30分で年間変わりません。上の表のとおり年間休日が87日確保できるように年間休日カレンダーを作成しました。

1月							2月							3月						
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4				1	2	3	4
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25
29	30	31					26	27	28					26	27	28	29	30	31	

4月							5月							6月						
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
						1		1	2	3	4	5	6					1	2	3
2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10
9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17
16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24
23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	
30																				

7月							8月							9月						
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
						1			1	2	3	4	5						1	2
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30
30	31																			

10月							11月							12月						
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4						1	2
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23
29	30	31					26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30
														31						

※ 網掛け が所定休日

1年間を平均した週所定労働時間をみますと、 $2085 \text{ 時間} \div 365 \text{ 日} \times 7 \text{ 日} = 39.98 \text{ 時間}$ で40時間以内に収まっています。通常であれば月曜日から土曜日まで所定労働時間勤務した場合、 $7 \text{ 時間} 30 \text{ 分} \times 6 \text{ 日} = 45 \text{ 時間}$ となり5時間分の割増賃金の支払が必要になりますが、変形労働時間制を導入することにより、この5時間分の割増賃金の支払いが不要になるメリットがあります。

この事業所は1年間を通して所定労働時間は同じですが、繁忙期の所定労働時間を長くし、閑散期は短く設定することも可能です。

1年単位の变形労働時間制を導入する際に、事業主さんからよくご質問をいただくのが、「休日に設定していた日にどうしても仕事をしなければならなくなった場合どうなるのか」というものです。变形労働時間制の趣旨からすると、頻繁に休日を労働日とすることはできませんが、やむを得ない場合は所定休日を労働日とすることはできます。ただし、ほとんどの場合で割増賃金の支払いが必要になります。



$$\begin{array}{c} 40 \text{ 時間} \\ \times \\ \text{対象期間の歴日数} \\ \div 7 \end{array}$$

ここで、割増賃金について具体例を交えて見てみましょう。割増賃金の支払いが必要かどうかは、①1日、②1週間、③対象期間の労働時間の総枠（導入要件①の計算式）を見て判断します。

6月10日土曜日が労働日となり、1週間の労働時間が45時間となった場合は、5時間分の割増賃金の支払いが必要になります。

では、8月16日水曜日に7時間30分労働した場合はどうなるのでしょうか。8月16日から19日まで7時間30分×4日＝30時間の労働ですので、週の法定労働時間の40時間は超えません。しかし、③対象期間の労働時間の総枠（40時間×365日÷7＝2085.7時間）を超えてしまいますので、超えた分の割増賃金の支払いが必要になります。ただし、この2085.7時間を超えるか超えないかは、1年間が終わった時点で判断しますので、12月31日までに代休を取得し総枠を超えなかった場合は割増賃金の支払は不要になります。



事業主等の皆様へ

变形労働時間制は最初は難しく感じるかもしれませんが、一度導入してしまえばそれほどでもなく、事業所によってはメリットが大きい制度です。今回お話させていただいた以外にも細かい要件がありますので、お近くの社会保険労務士にご相談いただきながら、それぞれの事業所に合った制度の導入をおすすめいたします。

