

労働・助成金情報 特急便

第 63 号 (2017 年 5 月)

深川経営労務事務所

社会保険労務士 深川 順次

〒812-0014

福岡市博多区比恵町 11-7-701

TEL : 092-409-9257

FAX : 092-409-9258

今回は、人材募集から退職に至るまでの労務管理のポイント第 4 回目、「労働時間のルール～変形労働時間制」についてです。

✚ 変形労働時間制の基礎知識

➤ 変形労働時間制とは

ある一定期間を平均して、1 週間の労働時間が 40 時間を越えない定めを、就業規則や労使協定に定めることで、特定の日や週に法定労働時間（1 日 8 時間、1 週間 40 時間）を超えて労働させることができる制度です。この制度は、業務の繁閑に応じて、労働時間をあらかじめ計画的に配分できる点でメリットがあります。具体的には次の 4 つがあります。

- ① 1 か月単位の変形労働時間制
- ② 1 年単位の変形労働時間制
- ③ フレックスタイム制
- ④ 1 週間単位の変形労働時間制

➤ 変形労働時間制が適用できない人

満 18 歳未満の人。ただし、満 15 歳に到達していれば、1 週 48 時間、1 日 8 時間を超えない範囲内で 1 か月単位および 1 年単位の変形労働時間制を適用させることまたは週法定労働時間枠内で 1 日の労働時間を 4 時間以内に短縮する場合、ほかの日に 10 時間まで労働させることができます。

✚ 1 か月単位変形労働時間制

➤ 平均して週 40 時間を超えなければ残業代はもらえない

労働基準法では、「1 週 40 時間、1 日 8 時間を超えて労働させてはいけない」と定めています。従って、ある週に 50 時間労働させたら 10 時間は残業となり、この 10 時間に対しては 1.25 倍の給料を払う必要があります。ところが、「1 か月単位の変形労働時間制」を使うと、4 週であれば【40 時間 × 4 週 = 160 時間】までは残業となりません。

➤ 時給制の人にはぴったりの制度

月末が忙しい会社やシフト制を組んでいる会社にはぴったりの制度です。またすべての時給制の人にはこの方法が一番有利です。

➤ 1 か月単位の変形労働時間制を活用する

この制度を活用すると、給与計算の締めに合わせて、タイムカードを集計した際に 30 日の月であれば 171 時間まで、31 日であれば 177 時間まで残業代は必要ありません。ただし、これはシフト勤務などで予定したとおりに働いた場合です。予定していたシフトを超過した労働時間がある場合には、割増賃金を支払わなければなりません。また、この制度を活用するには、就業規則または労使協定を定め、労働基準監督署へ届け出る必要があります。

【法定労働時間の総枠の計算方法】

基本・・・1 週（7 日）は 40 時間

$$4 \text{ 週（28 日）のとき} \rightarrow 40 \text{ 時間} \times \frac{28 \text{ 日}}{7 \text{ 日}} = 160 \text{ 時間}$$

$$1 \text{ か月（30 日）のとき} \rightarrow 40 \text{ 時間} \times \frac{30 \text{ 日}}{7 \text{ 日}} = 171 \text{ 時間}$$

$$1 \text{ か月（31 日）のとき} \rightarrow 40 \text{ 時間} \times \frac{31 \text{ 日}}{7 \text{ 日}} = 177 \text{ 時間}$$

切り上げは
できません

✚ 1年単位の変形労働時間制

➤ 1年単位の変形労働時間制は活用したい

年末年始やお盆、国民の祝日に休んでいるのであれば、必ず使えるのが1年単位の変形労働時間制です。労働基準法に、「年末年始やお盆、国民の祝日には休日にしなさい」とはありません。そこで1年単位の変形労働時間制を活用し、1年を平均して1週あたり40時間以内になるように設定すれば、ある週の労働時間が40時間を超えていても残業代を支払わなくてよいのです。1年に120日（閏年は121日）以上休日があれば、1日の労働時間を8時間30分にできます。1年単位の変形労働時間制を活用する場合、労使協定を結び、労働基準監督署へ届け出る必要があります。その上で、就業規則にも1年単位の変形労働時間制を活用する旨の記載をします。

➤ 労働時間には限度がある

労働時間が14時間の日や60時間の週があつては、従業員の健康に支障が出る恐れがあります。そこで、1年単位の変形労働時間制の場合は、1日の労働時間の限度は10時間、1週間の限度は52時間、1年の労働日数の限度は280日までと決まっているので注意が必要です。また、連続して労働させる場合の日数の限度は6日です。特定期間※であっても、最も長い連続労働日数は12日と決まっています。これらは、1年単位の変形労働時間制だけの決まりです。

※特定期間：特に業務が繁忙な期間として1年単位の変形労働時間制の労使協定によって定めた期間をいう。この期間であれば、連続12日までならこの制度の決まりである6日を越えて連続して労働させることができる。

✚ フレックスタイム制

➤ フレックスタイム制のしくみ

1か月以内の一定期間（清算期間）における総労働時間をあらかじめ決めておき、その枠内で対象となる労働者が各日で始業および就業時刻を自主的に決められる制度です。システム開発やデザイナーなど、働く時間を本人の裁量に委ねられる職種に適していますが、労働時間がローテーションで決められているような接客業などには不向きです。フレックスタイム制を導入するには、就業規則および労使協定で、始業および終業の時刻を労働者の決定に委ねることを決め、労使協定を締結する必要があります。なお労使協定は労働基準監督署への届け出は必要ありません。

➤ 労働時間の清算方法

①労働時間がオーバーしたとき：フレックスタイム制は、1日や1週間の法定労働時間を超えたからといって、即時間外労働になるわけではありません。清算期間を通して、その労働時間の総枠を超えた時間が原則として割増賃金の対象となります。

②総労働時間として定められた時間に達しない場合、不足時間分を控除して差し支えありません。また、不足分を翌月に繰り越して清算することも可能です。

✚ 1週間単位の変形労働時間制

➤ 業種が限定されている

1週間単位で日々の労働時間を変えられるのが1週間単位の変形労働時間制です。ただし、活用できる業種は以下に限定されています。

●従業員30人未満 かつ ●小売業、旅館、料理店、飲食店

これらの業種では、労働時間を固定することが難しいということから、弾力的に労働時間を決定することができるよう配慮された制度です。会社は、この制度を実施する週の平日までに書面で各日の労働時間を従業員に通知します。この制度を活用する場合には、労使協定を結び、労働基準監督署へ届け出る必要があります。

➤ 1か月単位の変形労働のほうが有利な点が多い

①週44時間を活用できない：小売業、旅館、料理店、飲食店で従業員10人未満であれば、本来週44時間制が活用できます。ところがこの制度では、週40時間に限定されているので、週44時間制を活用することができません。変形労働時間制を活用しながら週44時間制を最大限活用するには、1か月単位の変形労働時間制を使うほうが有利ということになります。

②1日の労働時間は10時間が上限：1日の労働時間の上限が10時間と決められています。1か月単位の変形労働時間制であれば上限はないので、この点についても1か月単位の変形労働時間制のほうが有利です。ただし日ごとの業務に繁閑があり、予測することが難しい場合には、1週間単位の変形労働時間制を使うほうがいいでしょう。