

変形労働時間制の導入

Q. 変形労働時間制について教えてください。

A. 労働時間の基本は1日8時間・週40時間です。

しかし業種・業務によっては、季節や時期による繁閑の差があります。そこで、一律に規制するのではなく、一定期間中の労働時間を平均して週40時間に収まれば良い、という例外的な制度として変形労働時間制があります。

変形労働時間制では対象となる期間の長さに応じて、1年単位・1か月単位・1週間単位の3種類がありますが、今回は1か月単位の変形労働時間制について説明します。

1か月間の中で、1・2週目は週35時間(1日7時間)、3・4週目は週45時間(1日9時間)に所定労働時間を設定すると、4週間では160時間になります。1か月以内の特定の期間を平均して、労働時間が週40時間以下であれば、1日8時間以上・週40時間以上働いても残業代の支払いは必要ありません。

1日ごと・1週間ごとで定めた所定労働時間を超えた場合は残業時間になります。週単位以上の期間の場合、平均する対象期間中の総労働時間が法定労働時間(平均する対象期間が4週間→160時間・30日の月→171時間・31日の月→177時間)を超えた時間が残業時間となります。

この制度を導入するためには、期間ごとの各日・各週の労働時間を具体的に特定しなければいけません。就業規則で対象期間の起算日、各日・各週の労働時間、始業・終業時間を定めるか、または労使協定を締結して労働基準監督署に届け出なければいけません。

もし、具体的に特定出来ない時には、各勤務形態の組み合わせ、勤務割(シフト)表の作成手続きと周知方法を定め、各対象期間の開始前までに提示する必要があります。