

1 か月単位の変形労働時間制

変形労働時間制とは、労働の繁閑の差を利用して休日を増やすなど、労働時間の柔軟性を高めることで、効率的に働くことを目的とする制度です（労働基準法32条の2～5）。具体的には、変形労働時間制は労働基準法で定められた手続を行えば、その認められた期間においては法定労働時間を超えて労働させた場合でも、この期間内の平均労働時間が法定労働時間を超えていなければ、割増賃金の対象として扱わないとする制度です。変形労働時間制は、仕事内容等に応じて「1 か月単位」「1 年単位」「1 週間単位」「フレックスタイム制」があります。

1 か月単位の変形労働時間制は、1 か月以内の一定の期間（変形期間といいます。）の労働時間が週平均 40 時間以下であれば、1 日、1 週間の労働時間の長さを自由に設定することができ、特定の週に 40 時間を超え、特定の日に 8 時間を超えて労働させることができる制度です。あらかじめ設定することで、週 40 時間、1 日 8 時間を超えて労働させても時間外労働になりません。

● 1 か月単位の変形労働時間制を採用うえでの留意点

- ① 就業規則で「1 か月単位の変形労働時間制」を規定します。
- ② 変形期間の所定労働時間が「法定労働時間の総枠」に収まるように設定します。変形期間を1 か月とした場合の「法定労働時間の総枠」は、 $<40 \text{ 時間} \times \text{暦日数} / 7 \text{ 日}>$ で計算します。1 か月の暦日数には 31 日、30 日、29 日、28 日がありますので、「法定労働時間の総枠」も月ごとに異なります。

月の日数	法定労働時間の総枠	月の日数	法定労働時間の総枠	月の日数	法定労働時間の総枠	月の日数	法定労働時間の総枠
31日	177. 1時間	30日	171. 4時間	29日	165. 7時間	28日	160. 0時間

- ③ 1 か月前には翌月分の各日、各週の労働時間を特定します。具体的には、各人ごとにスケジュールが異なる場合は「1 日の所定労働時間×月の所定労働日数≤法定労働時間の総枠」となるように各人ごとに 1 日の所定労働時間と労働日を決定し、一定の期日までにカレンダーにして配布します。

● 1 か月単位の変形労働時間制を利用して「隔週週休 2 日制」とする場合

隔週週休 2 日制とする場合は、変形期間が 2 週間となり、この場合の「法定労働時間の総枠」は $<40 \text{ 時間} \times 14 \text{ 日} \div 7 \text{ 日}>$ ですので、80 時間となります。1 日の所定労働時間は、2 週間に 3 日の休日なので、 $<80 \text{ 時間} \div (14 \text{ 日} - 3 \text{ 日})>$ となり、7. 27 時間≒7 時間 15 分とします。

<例：●●さんの×○月のスケジュール>

1 (水)	7:15	8 (水)	7:15	15 (水)	7:15	22 (水)	7:15	29 (水)	7:15
2 (木)	7:15	9 (木)	7:15	16 (木)	7:15	23 (木)	7:15	30 (木)	7:15
3 (金)	7:15	10 (金)	7:15	17 (金)	7:15	24 (金)	7:15	31 (金)	7:15
4 (土)	休	11 (土)	7:15	18 (土)	休	25 (土)	7:15	1 (土)	休
5 (日)	休	12 (日)	休	19 (日)	休	26 (日)	休	2 (日)	休
6 (月)	7:15	13 (月)	7:15	20 (月)	7:15	27 (月)	7:15	3 (月)	7:15
7 (火)	7:15	14 (火)	7:15	21 (火)	7:15	28 (火)	7:15	4 (火)	7:15
週労働時間	36:15	週労働時間	43:30	週労働時間	36:15	週労働時間	43:30	週労働時間	36:15

← 79:45 →
← 79:45 →

週休 3 日制を導入する企業の多くが変形労働時間制を利用

週休 3 日制を導入している企業は、多くのケースで「1 か月単位の変形労働時間制」を利用しています。

- ・流通業界のA社は、「週休 3 日、1 日の所定労働時間は 10 時間」という条件ですので、週 4 日の勤務で所定労働時間は 40 時間となります。
- ・衣料量販店のB社は、週末が繁忙期なので、週休 3 日制を選択する場合は、休日は平日で 3 日間取得することが条件です。週の労働日数は 1 日少なくなりますが、所定労働時間は通常の従業員と同じ 40 時間です。

これらのケースのように週休 3 日制を選択しても、1 週間の所定労働時間は通常の正社員と同じなので、労働時間の短縮とならず、賃金も通常の労働者と同じです。育児や介護、自己啓発等に丸 1 日充てられる日が増えることで、ワークライフバランスに貢献すると言われ、週休 3 日制の導入する企業は増えています。