

1年単位の変形労働時間制

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、法定労働時間を越えて働いた場合でも、この期間内の平均労働時間が法定労働時間を越えていなければ、割増賃金の対象として扱わないとする制度です。

1年単位の変形労働時間制のポイント

- 具体的にこの制度を実施する場合、変形労働時間の対象期間（1か月超から1年以内）を定め、この期間の週平均労働時間を40時間以下にすることが必要
- 労使協定の締結と管轄労基署長への届出が必要
- 期間中の全日につき、労働日、所定労働時間、休日を具体的に特定するのが原則
 - ⇒ 各期間の労働日と労働日ごとの労働時間については、その期間の始まる少なくとも30日前に労働組合（労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者）の同意を得て、書面により定めなければならない。
 - ⇒ 最初の期間（4月1日を起算日とした場合は4月）における①労働日、②各労働日ごとの労働時間は、労使協定締結時に特定しておかなければならない。

対象期間1年（4月1日を起算日とした例）

4月	5月	6月	7月
①労働日 ②各労働日ごとの労働時間	①労働日 ②各労働日ごとの労働時間	①労働日 ②各労働日ごとの労働時間	①労働日 ②各労働日ごとの労働時間
⇩	⇩	⇩	⇩
労使協定締結時に特定する。	3月31日までに労働日と労働日ごとの労働時間を特定	5月1日までに特定	5月31日までに特定

- 年間の労働日数は、280日が限度（対象期間が3か月を超える場合）
- 所定労働時間の上限は、1日10時間、1週52時間
- 連続労働日数は、6日（ただし、特定期間（とくに繁忙の期間）における連続労働日数の限度は、1週間に1日の休日確保できる日数）
- 48時間を超える週は連続3週間以下（対象期間が3か月を超える場合）
- 3か月毎に区分した各期間において48時間を超える週は3週以下であること
- 36協定の基準時間（時間外労働の限度時間）は、1か月42時間、1年320時間
- いったん特定した労働日、所定時間は変更できない
- 対象期間1年（365日）の場合の所定労働時間の総枠の上限は、

$$40 \text{ 時間} \times \text{対象期間の暦日数} (365 \text{ 日}) \div 7 \text{ 日} = 2,085.71 \text{ 時間}$$

<参考> 1日の所定労働時間を一定とした場合の年間労働日数（括弧内は休日数）

1日の所定労働時間	1年365日の場合	1年366日の場合	備考
8時間00分	260日(105日)	261日(105日)	1か月の休日数は平均8.75日
7時間45分	269日(96日)	269日(97日)	1か月の休日数は平均8日
7時間30分	278日(87日)	278日(88日)	1か月の休日数は平均7.25日
7時間15分	287日(78日)	288日(77日)	年間労働日数が280を超えるので制度の利用は不可

途中採用者・途中退職者等の取り扱いに注意

1年単位の変形労働時間制の適用を受けて労働した期間が対象期間より短い労働者（対象期間の途中で退職した者や採用された者、配置転換された者など）に対しては、実際に労働した期間を平均して週40時間を超えた労働時間について、割増賃金を支払うことが必要となります。

割増賃金の清算を行う時期は、途中採用者の場合は対象期間が終了した時点、途中退職者の場合は退職した時点となります。転勤等により対象期間の途中で異動があった場合も清算の必要があります。