



## 行政の 焦点

昨年3月に発生しました東日本大震災の影響により、各企業におかれましては、昨年から今年にかけての労働時間の調整に苦慮されたことと思います。

震災後、政府から企業に大幅な電力の需要抑制が求められたことにより、各企業においても、夏期の労働時間や労働日の変更、調整が必要となりました。これに対応するために、厚生労働省から、節電対策に伴う場合の一年単位の变形労働時間制に対する労使協定の変更、解約の考え方が示されました。

これは、7月から9月

までの期間を含む一年単位の变形労働時間制を实

### あらかじめ夏期の電力不足を 考慮した労働時間制度づくりを

施していた事業場において、節電対策により、当初の計画どおりの実施が著しく困難となった場合などの一定の条件がある場合に限って、变形期間の途中での労働日、労働時間の変更や、労使協定の解約もできるという内容のものでした。

一年単位の变形労働時間制の従来からの解釈としては、業務の繁閑に計

画的に対応するための制度であり、労使の合意があっても、対象期間の途中で、あらかじめ定められた労働日や労働時間を変更したり、労使協定を解約することはできないとされていましたが、節電対策の特例として、昨年夏期に限定して認められたものでした。

労使協定の解約、変更時の割増賃金の留意点と

ること。また、解約の場合には、解約までの期間の所定労働時間が長かった場合には一週間当たり四〇時間を超えて労働させた部分については、規制がないため、就業規則等を変更して、その超えた時間に対しては割増賃金を支給するなどの労働者の不利にならないよう取り扱うことという点でした。

一方で、労働時間に関する留意点としては、解約の場合において、割増

賃金による清算をした時間についても長時間労働抑制の観点から、時間外労働に相当するものとみなして、他の時間外労働に加算して年間を通じた時間外労働の管理をして頂くこととなっていました。

名古屋北労働基準監督署の  
ダイヤルインのご案内

監督係(方面)  
〈052〉961-8653

安全衛生係(安全衛生課)  
〈052〉961-8654