

質問に お答えします

新型コロナウイルス感染症と 1年単位の変形労働時間制

日を増やしたり、また、減らしたりするように解約、変更するにはどうしたらよいでしょうか。

問 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止対策のため、緊急事態宣言が出されるなどして、イベントの中止や飲食店の休業など事業活動が影響を受けて、労働時間を短縮したり、休日を増やさざるを得ないことや、逆に、業務が繁忙になり従業員が集中的に多く働かないとならない必要に迫られています。

そのような場合に、1年単位の変形労働時間制をとっている場合に、ある時期の労働時間や労働

日を増やしたり、また、減らしたりするよう解約、変更するにはどうしたらよいでしょうか。

が企業の経営上著しく不相当と認められる場合には、特例的に労使でよく話し合った上で、1年単位の変形労働時間制の労使協定について、労使で合意解約をしたり、あるいは協定中の破棄条項に従って解約し、改めて協定し直すことも可能と考えられます。

労使協定の変更や解約の場合の手続きについては、新型コロナウイルス感染症対策の特例対象事業場であることの確認書と、変更又は解約し再締結する場合には、必要事項を追記した協定届を管轄の労働基準監督署へ提出することが必要です。

答 この質問に関しては、東日本大震災の時にも、厚生労働省からQ&Aで解釈が示されていますが、今般の新型コロナウイルス感染症に関連して、新たな解釈が示されました。

今回の新型コロナウイルス感染症対策により、質問のように1年単位の変形労働時間制を既に採用している事業場において、当初の予定どおりに実施することが困難となる場合が考えられます。

1年単位の変形労働時間制は、対象期間中の業務の繁閑に計画的に対応するために対象期間を単位として適用されるものでありますので、原則的には労使の合意によって対象期間の途中でその適用を中止することはできないものと解されています。

しかしながら、解約において、当該解約までの期間に1週間あたり40時間を超えて労働させていた場合には、就業規則等を変更し、その超えて働

そもそも、1年単位の変形労働時間制は、労使協定によって、1年以内の変形期間を平均して1週間あたりの労働時間が40時間を超えない範囲内で、1週に1回の休日が確保される等の条件を満たした上で、労働日及び労働時間を具体的に特定した場合、1日8時間・1週40時間の法定労働時間を超えて労働させることができるものとされています。

しかしながら、今回の新型コロナウイルス感染症への対策による影響に鑑みれば、当初の予定どおりに1年単位の変形労働時間制を実施すること

が企業の経営上著しく不相当と認められる場合には、特例的に労使でよく話し合った上で、1年単位の変形労働時間制の労使協定について、労使で合意解約をしたり、あるいは協定中の破棄条項に従って解約し、改めて協定し直すことも可能と考えられます。

なお、その確認書や協定届に追記する必要事項につきましては、労働基準監督署にお問い合わせください。

そのような場合に、1年単位の変形労働時間制をとっている場合に、ある時期の労働時間や労働

日を増やしたり、また、減らしたりするよう解約、変更するにはどうしたらよいでしょうか。

が企業の経営上著しく不相当と認められる場合には、特例的に労使でよく話し合った上で、1年単位の変形労働時間制の労使協定について、労使で合意解約をしたり、あるいは協定中の破棄条項に従って解約し、改めて協定し直すことも可能と考えられます。

労使協定の変更や解約の場合の手続きについては、新型コロナウイルス感染症対策の特例対象事業場であることの確認書と、変更又は解約し再締結する場合には、必要事項を追記した協定届を管轄の労働基準監督署へ提出することが必要です。

● 愛知県下労働基準協会 ●

「新型コロナウイルス

労務・安全衛生管理対策特別相談室」

専用ダイヤル ☎ 052-938-7567