

# 「うちの企業の労働110番」です



濱野社会保険労務士事務所  
名北労働基準協会労務管理コンサルタント  
濱野 雄 司

## 1カ月単位の変形労働時間制の採用

「はい、こちら企業の労働110番です」。朝、パソコンを立ち上げてメールボックスを見ると、一通のメールが入っておりまして。メールは自社で使用し

と、「労働条件通知書」の内容の契約期間が試用期間しかないので本契約期間を追記。次に、会社に無断欠勤した場合の退職処理が欠勤初日になっているので、これでは人

事権の濫用になります。

労働基準法、労働契約法いずれにも懲戒解雇について明確な規定は有りませんが、厚生労働省の通達で「2週間以上の無断欠勤」と示されていているため、この項目の修正。

以上は社内書類の修正で済みましたが、

ている「雇用契約書」・「労働条件通知書」等の内容に問題が有るか、無いかの問い合わせでした。まずは「雇用契約書」と「労働条件通知書」はまとめることができるこ

週の労働時間で疑義のある項目が出てきました。1日の所定労働時間が7時間でしたが、建設業で建設現場に入るので、完全週休2日制が取れず、隔週休2日制となってい

ました。

出勤が5日の週は週の労働時間が35時間で問題ありませんが、出勤が6日の週は42時間と週40時間を超えていました。担当者の方に確認すると残業手当は払っていないとのことでした。



基準法違反になるのは当然ですが、裁判所に訴えられると割増賃金については、未払賃金の金額と、それと同額の付加金を支払わなければならないとなります。そこで、労使協定締結の手続きが必要となりますが、残業手当の支払い

をしないですむ方法として、変形労働時間制を採用することをお勧めしました。

この場合、1年単位の変形労働時間制と1カ月単位の変形労働時間制が考えられましたが、届け出と運用が簡単な1カ月単位の変形労働時間制を採用することとしました。

まず「1カ月単位の変形労働時間制に関する協定届」を厚生労働省のホームページ「主要様式ダウンロードコーナー」からダウンロードし、必要事項を記入して、労働者の代表者に署名をしてもらおうようにしました。労働基準監督署への届け出は、どのような変形労働時間制をとるか明確にする必要がありますので、添付文書にAグループとBグループ、2パターンの出勤カレンダーの書き方を説明し、届け出書類を作成していただいで、協定届と

添付資料を労働基準監督署に提出し、届け出は無事終了しました。

これで、経費削減と労働基準法違反の解決と一石二鳥となりました。

愛知県下各労働基準協会が行う労働相談室「企業の労働110番」は、電話での受付と思われている方が多いようですが、県下労働基準協会の会員企業は文書のチェックが必要な場合などに便利なE-mailのほかに来館やファックスで問い合わせができませんので活用ください。

『企業の労働110番』  
☎052-9611-7  
110・FAX052-9611-9635・  
rondon110@meihokuroku.i.or.jp

(労働基準協会に未加入企業は、初回1回のみ名北労働基準協会への来館で無料相談が可能です)

イラスト・木村武司