質問におこたえします

問　「当社は1か月単位の変形労働時間制を採用しています。ある労働者の1か月の実労働時間数が200時間でした。この月の所定労働時間数は177・1時間であることから、200時間から177・1時間を差し引いた22・9時間を時間外労働として割増賃金を支払えばよいですか」

答　1か月の変形労働時間制における時間外労働となる時間は、次の方法により、計算することになります。

①1日の時間外労働

労使協定又は就業規則等で1日8時間を超える時間を定めた日はその時間、それ以外の日は8時間を超えて労働した時間

②1週の時間外労働

労使協定又は就業規則等で1週40時間を超える時間を定めた週はその時間、それ以外の週は1週40時間を超えて労働した時間（①で時間外労働となる時間を除く）

※特例対象事業場（常時10人未満の労働者を使用する商業、映画・演劇業（映画の制作を除く）、保健衛生業、接客娯楽業）は1週44時間

③対象期間の時間外労働

対象期間の法定労働時間の総枠（40時間×対象期間の暦日数÷7日）を超えて労働した時間（①又は②で時間外労働となる時間を除く）

なお、休日の振替が行われた場合について「休日振替の結果、労働日の振替先が1日8時間又は1週40時間を超えて労働させることとなる場合には、その超える時間は時間外労働となる」ことにもご注意ください。

そもそも、1か月単位の変形労働時間制（労働基準法第三二条の二）とは、1か月以内の一定の期間を平均して1週間の労働時間が法定労働時間を超えない範囲内において、当該変形労働時間においては、1日及び1週間の法定労働時間の規制にかかわらず、これを超えて労働させることができる制度です。

1か月単位の変形労働時間制

1か月単位の変形労働時間制は、書面による労使協定や就業規則その他これに準ずるもので定めることにより導入することができます。

1か月単位の変形労働時間制を採用する場合には、労使協定又は就業規則等により、次の⑴～⑷について具体的に定める必要があります。

⑴変形労働時間制を採用する旨の定め

⑵労働日、労働時間の特定

単に「労働時間は1日8時間とする」という定め方ではなく、長さのほか、始業および終業の時刻も具体的に定め、かつ、これを労働者に周知する必要があります。

⑶変形期間の所定労働時間

変形期間の所定労働時間は、次の計算式で計算します。

「1週間の法定労働時間×変形期間の暦日数（1か月以内）÷7日（1週間）」

⑷変形期間の起算日

最後になりますが、1か月単位の変形労働時間制というものは、労働基準法が定める法定労働時間（罰則付きの労働時間規制）の枠組みを変形して労働者を働かせるという制度です。よって、その運用にあたっては、法律上の要件を満たしたうえで、正しく、時間外労働を計算する必要があることにご留意ください。

労働実務総合研修の中で「変形労働時間制」について解説しています

愛知県下各労働基準協会主催

労働実務総合研修

令和6年12月11日
又は令和7年2月13日
9:30～16:30
当協会3階大会議室

会　員 10000円
非会員 13330円
(労働実務基礎講習の受講でテキスト「労務管理の早わかり」をお持ちの方は2000円引)