

税 理 士 法 人 和  
 社 会 保 険 労 務 士 法 人 和  
 一 般 社 団 法 人 和

大阪 〒540-0012 大阪市中央区谷町3-1-9MG 大手前ビル6F  
 Tel 06-6944-4117 Fax 06-6944-4118  
 東京 〒102-0075 東京都千代田区三番町5番地40・6F  
 Tel 03-3239-5490 Fax 03-3239-5491

February, 2017

なごみ便り

www.101dog.co.jp

## 「1か月単位の変形労働時間制」をご存知ですか？

昨今、各種報道で違法残業等について盛んに取り上げられるなど、労働時間に対する関心が高まっています。そもそも、会社は従業員にどのくらい働いてもらうことができるのでしょうか。従業員に働いてもらうことのできる時間について、労働基準法は 1週間当たり40時間まで、1日当たり8時間まで(いずれも休憩時間は除く)と定めています。これを法定労働時間といいます。

では、前述の法定労働時間を超えそうな場合はどうすればよいのでしょうか。この場合、従業員全員の過半数を代表する従業員と書面による協定(以下「労使協定」といいます)を締結し、これを労働基準監督署に届け出ることにより、1週間当たり40時間、1日当たり8時間を超えて働いてもらうことができます。この労使協定はいわゆる「36(サブロク)協定」と呼ばれ、時間外労働が発生することが見込まれる事業所においては毎年一定時期に労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出ることになります。ただし、「36協定」を締結した場合においても前述の  
 を超えた時間については25%以上の割増賃金を支払う必要があります。

労働時間について、次のA社とB社のケースを考えてみます。なお、本ケースにおいては便宜上営業時間と就業時間は等しいものとし、休憩時間は12時から13時までの1時間とします。

### 【A社】

曜日	月	火	水	木	金	土	日	週合計
営業時間	9:00～17:30	9:00～17:30	9:00～17:30	9:00～17:30	9:00～17:30			
所定労働時間	7時間30分	7時間30分	7時間30分	7時間30分	7時間30分	(休日)	(休日)	37時間30分

### 【B社】

曜日	月	火	水	木	金	土	日	週合計
営業時間	9:00～19:00	9:00～17:00	9:00～17:00	9:00～17:00	9:00～19:00			
所定労働時間	9時間 (1時間割増)	7時間	7時間	7時間	9時間 (1時間割増)	(休日)	(休日)	39時間

A社の1日当たりの所定労働時間は全ての曜日について7時間30分(拘束時間8時間30分-休憩時間1時間)となり、1日当たりの法定労働時間を下回りますので、割増賃金を支払う必要はありません。一方、B社の1日当たりの所定労働時間は月曜日と金曜日において9時間(拘束時間10時間-休憩時間1時間)となり、1日当たりの法定労働時間を上回る1時間について割増賃金を支払う必要があります。

お客様との“和” 人との“和”を大切にしたい・・・

しかしながら、1 か月以内の一定期間を平均し、1 週間当たりの労働時間が法定労働時間以内であれば、労使協定又は就業規則等に所定の定めを置き、労働基準監督署へ届け出ること、特定の日又は週に法定労働時間を超えて働いてもらうことができ、割増賃金の支払いが原則として不要となります。この制度を「**1 か月単位の変形労働時間制**」といいます。

「1 か月単位の変形労働時間制」の労使協定又は就業規則等には、次の事項を定める必要があります。

**1. 対象労働者の範囲**

労働者の範囲に制限はありません。

**2. 対象期間および起算日**

1 か月以内の範囲で定める必要があります。

**3. 労働日および労働日ごとの労働時間**

シフト表等であらかじめ具体的に定めておく必要があります。

**4. 労使協定の有効期間**

制度の適切な運用のためには3年以内程度とすることが望ましいです。

B社においては、臨時の残業が発生せずとも、月曜日と金曜日に必ず法定労働時間を超える労働、すなわち時間外労働が発生し、割増賃金を支払う必要があります。しかし、火曜日から木曜日は1日当たりの所定労働時間が7時間であり、1週間でみると労働時間は39時間に収まっています。そのため、「1 か月単位の変形労働時間制」を導入することにより、1日当たり1時間の割増賃金の支払いが不要となります。

A社においても、仮に金曜日に18時30分まで後片付けや清掃等に從事してもらう場合、1日当たりの所定労働時間は8時間30分となり、通常であれば8時間を超える30分について割増賃金の支払いが必要です。ただ1週間でみると38時間30分(月曜～木曜7時間30分×4、金曜8時間30分×1)となるため、「1 か月単位の変形労働時間制」を導入することにより、金曜日についても割増賃金の支払いは不要となります。

このように、1日の所定労働時間が8時間を超える会社であれば、所定の届出を行うことで割増賃金の支払いを抑えられる可能性があります。導入する場合は一方的に決めるのではなく、現場で働く従業員の意見もよく聴いた上で、導入を検討されてみてはいかがでしょうか。

なお、「1 か月単位の変形労働時間制」を導入しても、1日について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については、その超えた分の割増賃金の支払いが必要になります。

(文章担当: 畑田)

## ～頭の体操なぞなぞコーナー～

今月のなぞなぞを出題します。解答は次月のなごみ便りに掲載いたしますので、ぜひ挑戦してみてください！

Q. 3つから1つとると4つに増えました。なぜでしょう？

先月のQ. 「さんかく」なのに「しかく」なものはなに？

先月の答え: 「口」(という漢字)。口という漢字は三画で書けるが、見た目は四角だから。