

◇ 労働基準法

【労働時間】

●1年単位の変形労働時間制(法32条の4)

1、使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、第32条の規定にかかわらず、その協定で第2号の対象期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、当該協定(次項の規定による定めをした場合においては、その定めを含む。)で定めるところにより、特定された週において同条第1項の労働時間又は特定された日において同条第2項の労働時間を超えて、労働させることができる。

- ① この条の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲
- ② 対象期間(その期間を平均し一週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、一箇月を超え一年以内の期間に限るものとする。以下この条及び次条において同じ。)
- ③ 特定期間(対象期間中の特に業務が繁忙な期間をいう。第3項において同じ。)
- ④ 対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間(対象期間を一箇月以上の期間ごとに区分することとした場合においては、当該区分による各期間のうち当該対象期間の初日の属する期間(以下この条において「最初の期間」という。)における労働日及び当該労働日ごとの労働時間並びに当該最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間)
- ⑤ その他厚生労働省令で定める事項

ポイント → 制定趣旨 ⇒ 季節的に忙しい時期が決まっている業種、例えばボーナス時期が忙しい(デパート等)とか、ある程度忙しい時期が決まっている会社では1年単位の変形労働時間制を採用することで、年間単位で休日増を図り、労働時間を短縮することを目的としているとされる。⇒ 残業手当の抑制が目的との見方もある。

ポイント → 1年を通して計算するので、祝祭日が多い月や忙しくない月の労働時間を減らせば、減らした分だけ他の月の労働時間を多くできる。

ポイント → 労使協定が必要で、毎年労働基準監督署へ届出義務あり。

ポイント → 具体的には ⇒ 1日7.5時間の会社の場合は1年間の出勤日数を278日、1日8時間の会社の場合は1年間の出勤日数を260日に設定できれば1週40時間以内になる。 7.5×278 で、1年2085時間になる。要するに1年2085時間以内なら、1週40時間をクリアできるということになる。⇒ 計算方式は、40時間/7日で1日当りの労働時間を出して、これに365日を掛けると年間の労働時間2085時間/年が出てくる。⇒ つまり、年間の労働時間を2085時間以内に設定できたら、6日出勤の週があつたとしても、残業手当の支払が不

要になるということである。

ポイント → 対象労働者の範囲 ⇒ 対象期間の途中で採用された労働者及び対象期間の途中で退職する予定の労働者についても適用される。

ポイント → 対象期間 ⇒ 使用者は、対象期間の起算日を明らかにするものとする。

ポイント → 特定期間 ⇒ 対象期間のうち特に業務が繁忙な時期として労使協定で定めた期間。

ポイント → 労働日、労働日ごとの労働時間 ⇒ 対象期間を1箇月以上の期間(例えば2箇月とか)ごとに区分する場合には、①最初の期間における労働日 ②最初の期間における労働日ごとの労働時間 ③最初の期間を除く各期間における労働日数 ④最初の期間を除く各期間における総労働時間を定めておく。⇒ 第2期から各期間の初日の少なくとも30日前に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、ない場合には労働者の過半数を代表するものの同意を得て、各期間における労働日及び労働日ごとの労働時間を書面により定めなければならない(施行規則12条の4第2項)。

ポイント → その他厚生労働省令で定める事項 ⇒ 有効期間の定め・届出 (当該労使協定は、有効期間を定め、所轄労働基準監督署長への届出が必要となる。)

ポイント → 1年以内の変形は、1箇月単位の変形と同様、1日8時間以内、1週48時間の制限内で一定の年少者にも適用される。(法60条3項2号) ⇒ 別途報告。

◆対象期間における労働日数等の限度

① 1年単位の変形労働時間制の下では、対象期間の労働日数、1週間・1日の労働時間数、連続して労働させることのできる日数について、それぞれ次のとおり限度が決められている。会社は、この限度を超えない範囲内で、対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間を定めなければならない。

	限度となる日数・時間
労働日数(1年あたり)	280日(対象期間が3か月を超える場合)
労働時間(1日あたり)	10時間
労働時間(1週間あたり)	52時間
連続して労働させることができる日数(原則)	連続6日
連続して労働させることができる日数(特定期間)	1週間に1日の休日確保できる日数 (結果的に連続12日)

② 1年単位の変形労働時間制を採用する時は、所定労働時間は1日10時間以内、1週52時間以内としなければならない。また、対象期間が3ヶ月を超えるときは、次の条件もクリアしなければならない。

イ、所定労働時間が48時間を超える週は連続3週以内であること

ロ、対象期間を3ヶ月ごとに区切ったときに、その区切った期間内に所定労働時間が48時間を超える週は3週以内であること。

◆1年単位の変形労働時間制における賃金の清算(労働基準法第32条の4の2)

使用者が、対象期間中の前条の規定により労働させた期間が当該対象期間より短い労働者について、当該労働させた期間を平均し1週間当たり40時間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間(第33条又は第36条第1項の規定により延長し、又は休日に労働させた時間を除く。)の労働については、第37条の規定の例により割増賃金を支払わなければならない。

ポイント → 1年単位の変形労働時間制を採用していて、社員が1年の途中で退職したときは、残業手当を清算しなければならない。

⇒ 例えば、6月から8月が忙しい会社でこの間の所定労働時間を週48時間と設定していて、12月から2月の所定労働時間を週32時間としている場合 → 6月に入社して8月に退職したら、1週48時間で働いていても超勤手当は出ないから社員にとっては損したことになる。したがって、途中で退職したときは、週40時間を超えて働いた時間については、使用者は超勤手当を清算支払いの義務があるという規定である。→ 清算方法は、6月1日入社で8月31日退職とすると暦日で92日になる。週40時間とした場合の総労働時間は「92日×(40時間÷7日)=525.7(時間)」である。→ そして、この期間(6月～8月)の所定労働時間の合計は「92日×(48時間÷7日)=630.9(時間)」となる。その差は105.2時間である。この105.2時間分の超勤手当を使用者は支払う義務がある。→ 支払わなかった場合は、賃金不払いとして労基法24条違反となり、30万円以下の罰金に処せられる。

●1 週間単位の非定型的変形労働時間制(法32条の5)

使用者は、日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、かつ、これを予測した上で就業規則その他これに準ずるものにより各日の労働時間を特定することが困難であると認められる厚生労働省令で定める事業であつて、常時使用する労働者の数が厚生労働省令で定める数未満のものに従事する労働者については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、第32条第2項の規定にかかわらず、1日について10時間まで労働させることができる。

2 使用者は、前項の規定により労働者に労働させる場合においては、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働させる1週間の各日の労働時間を、あらかじめ、当該労働者に通知しなければならない。

3 第32条の2第2項の規定は、第1項の協定について準用する。

ポイント → 1週間単位の変形労働時間制(労基法32条の5)は、小売業等接客を伴う30人未満の限定された事業場についてのみ認められている変形労働時間制。

ポイント → 対象事業 ⇒ 小売業、旅館・料理店・飲食店の事業で、常時30人未満の労働者を使用する事業場であること。

ポイント → 労使協定 ⇒ 1週間単位の変形労働時間制を導入する場合には、労使協定を締結する必要がある。労使協定は、様式第5号に従って作成し、所轄労働基準監督署長に届け出る(労規則12条の5第4項)。また、労使協定では、1週間の所定労働時間を40時間以内と定める必要がある。特例で週法定労働時間が44時間とされている事業であっても、1週間単位の変形労働時間制を導入する場合には、週40時間の枠内で定めなければならない。

労使協定について、有効期限を定める必要はない（平成 6. 3. 31 基発 181 号）。

ポイント → 所定労働時間の特定 ⇒ 当該 1 週間が開始される前までに、1 週間の各日の所定労働時間を書面で通知しなければならない。ただし、緊急でやむを得ない事由がある場合については、予め通知した所定労働時間を書面による通知にて変更することが可能。その際の書面による変更通知は、変更しようとする日の前日までにしなければならない（労規則 12 条の 5 第 3 項）。⇒ 緊急でやむを得ない事由がある場合とは、使用者の主観的なものではなく、台風、豪雨等の急変客観的事実により当初想定した業務の繁閑に大幅な変更が生じた場合を意味する（昭和 63. 1. 1 基発 1 号）。

ポイント → 1 日の所定労働時間の上限 ⇒ 1 日の所定労働時間の上限は 10 時間。

ポイント → 就業規則・労使協定 ⇒ 1 週間単位の変形労働時間制は、労使協定を締結するのみではなく、就業規則にも、1 週間単位の変形労働時間制を採用することを規定する必要がある（従業員数が 10 人未満の場合は就業規則に準ずるもの）。

ポイント → 1 週間の各日の労働時間を定めるにあたっては、使用者は、労働者の意思を尊重するよう努めなければならないとされている（労規則 12 条の 5 第 5 項）。

・通達「使用者は、1 週間単位の変形労働時間制の下で労働者を労働させる場合に、1 週間の各日各人の労働時間を定めるにあたっては、事前に労働者の都合を聴く等労働者の意思を尊重するように努めなければならないものであり、その旨十分指導すること」としている（昭和 63. 1. 1 基発 1 号）。⇒ 努力規定ではあるが、監督官庁の指導を徹底させるという意味を持つ。

●変形労働時間制の適用についての留意点

- ① 1 年単位の変形と 1 週間単位非定型的変形は、1 週 44 時間の特例時間の適用はない。特例事業で、1 年単位の変形または 1 週間単位非定型的変形を適用するためには、1 週 40 時間の原則的な法定労働時間の範囲内で必要な定めをしなければならない。
- ② 使用者は、1 箇月単位の変形、1 年単位の変形、1 週間単位非定型的変形により労働させる場合には、育児を行なう者、老人等の介護を行う者、職業訓練又は教育を受ける者その他特別の配慮を要する者については、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるような配慮をしなければならない。

●非常災害(法 33 条・災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等)

- 1、災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第 32 条から前条まで若しくは第 40 条の労働時間を延長し、又は第 35 条の休日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。
- 2、前項ただし書の規定による届出があつた場合において、行政官庁がその労働時間の延長又は休日の労働を不相当と認めるときは、その後その時間に相当する休憩又は休日を与えるべきことを、命ずることができる。
- 3、公務のために臨時の必要がある場合においては、第 1 項の規定にかかわらず、官公署の事業

(別表第一に掲げる事業を除く。)に従事する国家公務員及び地方公務員については、第32条から前条まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働させることができる。

ポイント → 労働基準法第32条においては、1日8時間、1週40時間の法定労働時間が定められており、これを超えて労働させる場合や、労働基準法第35条により毎週少なくとも1日又は4週間を通じ4日以上与えることとされている休日に労働させる場合は、労使協定(36協定)を締結し、労働基準監督署に届ける必要がある。しかし災害その他避けることのできない事由により臨時に時間外・休日労働をさせる必要がある場合においても、例外なく、36協定の締結・届出を条件とすることは実際的ではないという理由から、そのような場合には、36協定によるほか、労働基準法第33条第1項により、使用者は、労働基準監督署長の許可(事態が急迫している場合は事後の届出)により、必要な限度の範囲内に限り時間外・休日労働をさせることができるとされている。

ポイント → 厚労省の指導として、労働基準法第33条第1項は、「災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることのできない場合の規定ですので、厳格に運用すべきもの」として、「労働基準法第33条第1項に基づく時間外・休日労働はあくまで必要な限度の範囲内に限り認められるものですので、過重労働による健康障害を防止するため、実際の時間外労働時間を月45時間以内にするなどしていただくことが重要です」としている。

ポイント → 労働基準法第33条第1項による場合であっても、時間外労働・休日労働や深夜労働についての割増賃金の支払は必要。

ポイント → 災害発生から相当程度の期間が経過し、臨時の必要がない場合に時間外・休日労働をさせるときは、36協定を締結し、届出をする必要がある。

ポイント → 派遣先の使用者は、臨時の必要がある場合には、派遣中の労働者に時間外・休日労働させることができるが、この場合に行政官庁の許可を受け、又は事後に遅滞なく届け出をする義務は派遣先の使用者にある。

ポイント → 公務のための臨時の必要とは ⇒ 「認定は、使用者たる当該行政庁に委ねられており、広く公務のための臨時の必要を含む」(昭23.9.20基収3352号)とされる。

ポイント → 法33条と年少者の関係 ⇒ ①災害その他避けることのできない事由による臨時の必要により、時間外・休日労働をさせる場合 → 年少者についても、時間外・休日労働が可能。深夜業も可能。②公務による臨時の必要により、時間外・休日労働をさせる場合 → 年少者についても、時間外・休日労働が可能。深夜業は不可。(昭63.3.14基発150号)

※ 次回は労基法「労働時間」の続きです。「休憩」「休日」「時間外及び休日の労働」に入ります。