



# いま問題になっている “店長の賃金” 見直しセミナー

(有)働きがい研究所 橋敏夫  
平成23年6月

# 主な内容

## 第1部

- まず気になるニュースをチェック

## 第2部

- 残業代請求ビジネス いよいよ本格化

## 第3部

- パートも年金加入へ 流通業はコストアップでダブルパンチ

## 第4部

- 労働基準監督署の指導事例 生の最新情報

## 第5部

- いま改めて問う 管理監督者の定義

## 第6部

- 幹部のあるべき賃金

## 第7部

- 店長を経営者にするための賃金見直し

## 第8部

- 客数増手当を出すことで、真剣になってもらう

## 第9部

- 一般社員の賃金をきちんと払う

## 第10部

- 一般社員を時給制にするのも検討に値する

## 第11部

- この際、労働時間と休日も見直そう 1カ月単位変形採用

## 第12部

- 店長を独立させて「業務請負」にする選択支もありえる



# 第1部 まず気になるニュースチェック

---

## 大庄を元社員が提訴

全国チェーンの居酒屋「日本海庄や」などを経営する大庄（本社・東京都大田区）の元男性社員（24）が、店長としての決定権がなかったのに時間外手当などが払われなかったのは不当として、同社を相手取り、未払いの手当や慰謝料など約570万円の支払いを求め、名古屋地裁に提訴した。訴状によると、男性は2007年に入社し、4か月後に名古屋市内の店舗で店長となったが、従業員の採用や勤務時間の決定権はなかった。残業は月167～92時間に及び、1日しか休めない月もあったが、時間外手当や休日手当は支払われなかった。[読売新聞社 2009年7月9日(木)]

## 「日本海庄や」居酒屋店長らに残業代 「名ばかり管理職」解消で

大庄（本社・東京都）は7日、権限がないのに管理職扱いされる「名ばかり管理職」を解消するため、店長や調理長など計約2450人に対し、11月から残業代を支払う賃金体系に改めると発表した。同社は過去2年分の残業実態を調査し、実際の残業代が、受け取っていた役職手当を上回っていた約1200人に対し、10月末までに差額分計約5億5000万円を支払うという。

同社によると、残業代を支払う必要がない「管理監督者」としていた名ばかり管理職は、正社員の8割超に上っていた。[読売新聞社 2009年10月8日(木)]

## コナカ 労働審判で店長に和解金払う

---

紳士服大手コナカ（本社・横浜市）の店長2人が、店長としての権限がない、いわゆる「名ばかり管理職」だったとして、同社に残業代計1284万円の支払いを求めた訴訟は8日、横浜地裁で和解が成立した。金額は非公表だが、会社側が2人に解決金を支払うことで合意した。

地裁は08年8月、2人は管理職に当たらないと判断したため、労働時間の認定を巡り協議を続けていた。店長側代理人の弁護士は「譲歩したが、納得できる金額」と評価した。

同社は07年、組織改革で店長を非管理職としたが、今回の2人のように、それ以前の店長は管理職だったと位置付けている。同社は和解を受け「紛争の早期解決と業務の発展等を総合判断した」とコメントした。

[毎日新聞社 2010年2月10日(水)]

# 店長の残業代 労働審判 300万円で調停成立 外食チェーン店

---

福井市内の外食チェーン会社の元社員で飲食店店長だった男性（34）が、店長を管理職とみなして同社が残業代などを支払わないのは違法として、同社に約760万円の支払いを求めた労働審判が15日、地裁であり、同社が解決金300万円を支払うことで調停が成立した。

申立書によると、男性は2009年2月から10年2月まで、鯖江市内の居酒屋などで店長を務め、時間外労働が1か月あたり100時間以上に及んだが、残業代が支払われなかった。

双方の代理人らによると、労働審判委員会が「管理職としての業務実態はなく、会社側が主張する管理職には当たらない」として残業代にあたる計300万円の支払いを求めたという。同社代理人は「早期に円満解決した方が双方のためと判断した」とし、男性は「不当な扱いを受けている労働者は多くいるはず。労基法を守ってほしい」と話した。[読売新聞社 2010年9月16日(木)]

# タイムカード 押させて残業強要で提訴へ

---

佐川急便福山店（福山市）の社員と元社員の2人が2日、時間外労働を強要されたとして、同社を相手取り、未払い賃金など計約2500万円の支払いを求める訴えを広島地裁に起こした。労働基準法上は賃金の請求権は2年で時効消滅するとされているが、「組織ぐるみで違法なサービス残業を強要しており、民法の不法行為にあたる」として、10年前にさかのぼって請求した。

提訴したのは、社員のTさん（58）と元社員の男性（44）。訴状によると、早朝出勤をさせられたり、タイムカードに退社記録をしてからも残業させられるなどして、竹内さんは1日3時間半以上、元社員は2時間15分以上の時間外労働をさせられたとされる。99年から竹内さんは約5400時間分、元社員は約4800時間分の未払い賃金を請求した。[毎日新聞社 2009年10月3日(土)]

# 名ばかり管理職 過労死

## 大阪の居酒屋社長ら書類送検

大阪中央労基署は3日、過労死した男性店長に長時間労働させていたとして、飲食店経営会社「I」（大阪市中央区）と同社社長（60）を労働基準法（労働時間）違反などの疑いで大阪地検に書類送検した。男性は「名ばかり管理職」で、残業代は支払われず、月額1万円の役職手当を受け取っていただけだったという。同労基署によると「名ばかり管理職」の勤務に関する立件は珍しい。

同労基署によると、男性は大阪市中央区の居酒屋で勤務。同社は08年3～9月のうち、117日で基準を超える時間外労働（約1～4時間）をさせ、過去1年間で定期健康診断も行わなかったとしている。男性は08年9月、兵庫県尼崎市内の自宅で29歳で死亡した。男性は遺族の申請で2月、「長時間労働による過労死」と労災認定を受けた。同社社長は取材に「真摯（しんし）に受け止め労働条件の改善に努めたい」と話した。

[毎日新聞社 2009年12月4日(金)]

## 第2部 残業代請求ビジネスいよいよ本格化

ヤフーのスポンサーサイトには「残業代請求業者」が目白押し

- ◆ 名古屋サービス残業請求サポート 未払残業代請求を行政書士が徹底サポート。まずは無料相談から。
- ◆ その残業代の請求お待ち下さい！ 残業代の請求でお悩みだった方々が続々と回収に成功しています！
- ◆ 残業代請求には準備が必要です 今すぐ残業代請求をしない人も正しい準備をしておくことが必要です
- ◆ 安心解決！ 残業代は法〇〇〇は法制度や相談窓口など、有効な解決策をご提供します。
- ◆ 残業代未払いなど、仕事のことで困ったらすぐ電話！ 秘密厳守・相談無料
- ◆ サービス残業代の請求は内容証明 残業代の未払い分を正式に請求する内容証明。全国対応で無料メール相談
- ◆ 残業代未払い回収します 専門家が残業代未払い回収します 残業代手当請求します。



## 残業代請求ビジネスの実例

- ▶ 依頼者様から、給与明細、残業をしたことを証する資料などをお預かりして、残業代を計算させていただきます。それに基づき未払残業代請求書を作成します。
- ▶ 最初は書留郵便で資料等を添付し、相手方の誠実な対応を求めます。訴訟をしないで和解できるのであれば、双方ともにメリットがあります。
- ▶ 誠実に対応しない会社に対しては、内容証明郵便で正式に通知し、場合によっては訴訟等で決着を図ります。
- ▶ 請求書作成報酬 15,000円 + 成功報酬 15%



## 第3部 パートも年金加入へ 流通業はコストアップでダブルパンチ

---

厚生労働省は21日、パートなど非正規労働者の厚生年金への加入要件を大幅に緩和する検討に入った。雇用保険の加入要件を参考に（1）労働時間が週20時間以上（2）勤務期間が31日以上—の2点に絞り込む方向で、収入を要件に加えず、中小企業に勤める人も含めることを検討する。少なくとも100万人以上の非正規労働者が厚生年金に加入でき、さらに増える可能性もあると試算している。

また、保険料の基準となる「標準報酬月額」の下限（9万8千円）を引き下げることにも同時に検討。保険料負担を軽減し、払いやすくする。ただ、加入拡大には、経済界からは懸念の声があり、調整は難航する可能性がある。

菅首相は「非正規の人に制度に入ってもらうことはほとんど合意できている」と述べた。(2011/05/22 中日新聞)

# 第4部 労働基準監督署の指導事例

## その①多店舗企業を集めて講習会

35

別添

### 店舗における管理監督者の労働条件調査票

#### 記入上の注意

店舗によって状況が異なる場合があると思います。  
その場合は、複数回答をお願いします。なお、この調査票は、2枚となっております。

・事業場名称

・所在地

・記入担当者（所属・氏名）

（電話 - - - ）

1. 店舗に管理監督者を配置していますか。（数字に○を付けてください。①に○をされた場合は、( ) 内に管理監督者の役職名をお書きください（複数可）。②のみに○をされた場合は、アンケートの記入は終了です。どうもありがとうございました。）

①配置している

( )

②配置していない。

2. 管理監督者の時間管理を行っていますか。（数字に○を付けてください。①に○をされた場合は、( ) 内にタイムカード、IC カード等の管理方法を記入してください（複数可）。）

①行っている。

( )

②行っていない。

3. 管理監督者が、残業（所定外労働）を行っていますか。（数字に○を付けてください。）

①行っている。

②行っていない。

1

# アンケートを実施して指導へ

4. 管理監督者に残業手当（時間外手当）を支払っていますか。（数字に○を付けてください。なお、①に○をつけられた方は、支払方法等も選択してください（複数可）。）

①支払っている。

(1) 役職手当に含んでいる。

(2) 時間外手当として固定額（定額）を支払っている。

(3) 時間外手当として残業した分を支払っている。

(4) その他（ ）

②支払っていない。

5. （講習の受講、資料での確認等に鑑み）管理監督者に係る残業手当等の支払いについて問題はありますか。（数字に○を付けてください。①のみに○をされた場合は、アンケートの記入は終了です。どうもありがとうございました。）

①問題はない。

②問題がある。

6. 問題があると判断した場合（前問で②に○をされた場合）は、いつまでに是正できますか。（数字に○を付けてください。①の場合は、目安期間を記入してください。これで、アンケートの記入は終了です。どうもありがとうございました。）

①平成 年 月まで

②期日未定

担当 三重労働局労働基準部監督課 行岡、山端

住所 〒514-8524 津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎4階

電話 059-226-2106

**FAX 059-226-2117**

# 労働基準監督署の指導事例

## その② 名ばかり管理職に残業代支払い命じる

---

労働基準監督署が店長に対して、残業を支払うように求める指導は、大手から始まっている。

巨額の残業代の支払いが続々！



## 監督指導による賃金不払残業の是正結果（平成21年度）

### 対象事案

平成21年4月から平成22年3月までの間に、定期監督及び申告に基づく監督指導等を行い、その是正を指導した結果、不払いになっていた割増賃金の支払が行われたもののうち、その支払額が1企業当たり合計100万円以上となったものを集計したものである。

### 割増賃金の是正支払の状況

是正企業数は65社、事業場数は237事業場、対象労働者数は7,987人、支払われた割増賃金の合計額は8億3413万円である。企業平均では1,283万円、労働者平均では10万円である。

そのうち、1企業当たり1,000万円以上の割増賃金の支払が行われた事案をみると、是正企業数は9社、対象労働者数は5,277人、支払われた割増賃金の合計額は6億5759万円であり、企業平均では7,306万円、労働者平均では12万円となっている。

### 業種別等の状況

製造業が企業数、支払いを受けた労働者数、支払われた割増賃金額とも最も多く、また、企業数は少ないものの、支払われた割増賃金額では、金融・広告業が2番目に多くなっている。

1企業での最高支払額は、2億8404万円（製造業）で、次いで1億2781万円（金融・広告業）、8939万円（保健衛生業）の順である

# 労働局

## 平成21年 申告処理の状況

### 【解雇・賃金不払等に関する申告件数が増加】

- 申告処理件数は2,826件、対前年比19.8%増で、過去10年（平成12年以降）最高の件数。
- 賃金不払事案2,178件、解雇事案483件でいずれも（平成12年以降）最高の件数。
- ほぼすべての業種で申告件数が増加し、特に派遣業がここ数年で大幅に増加。（514件（全業種の18.2%）で最も多い。）

### 1 平成21年申告処理状況

#### （1）愛知局全体の申告件数

- （1） 申告件数 2,826件（前年比467件増、過去10年の最少1,975件（平成18年）と比べ851件の増加。）
- （2） 違反率 70.5%

#### （2）業種別申告件数

派遣業が平成14年の216件と比較し、倍以上（298件増）となっている。

- （1） その他の事業 737件（前年比82件増）      うち派遣業 514件（同52件増）
- （2） 商業 414件（同49件増）
- （3） 接客娯楽業 403件（同113件増）
- （4） 製造業 322件（同53件増）

#### （3）業種別違反率

- （1） 接客娯楽業 76.0%
- （2） 商業 72.6%
- （3） 製造業 69.6%
- （4） その他の事業 69.1%      うち派遣業 67.8%

#### （4）主要な申告事項

- （1） 賃金不払 2,178件（77.1%）
- （2） 解雇 483件（17.1%）

## 第5部 いま改めて問う 管理監督者の定義

「管理監督者」は労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者をいい、労働基準法で定められた労働時間、休憩、休日の制限を受けません。

「管理監督者」に当てはまるかどうかは、役職名ではなく、その職務内容、責任と権限、勤務態様等の実態によって判断します。

企業内で管理職とされていても、次に掲げる判断基準に基づき総合的に判断した結果、労働基準法上での「管理監督者」に該当しない場合には、労働基準法で定める労働時間等の規制を受け、時間外割増賃金や休日割増賃金の支払が必要となります

労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な**職務内容**を有していること

労働条件の決定その他労務管理について、経営者と一体的な立場にあり、労働時間等の規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容を有していなければ、管理監督者とは言えません。

労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な**責任と権限**を有していること

労働条件の決定その他労務管理について、経営者と一体的な立場にあるというためには、経営者から重要な責任と権限を委ねられている必要があります。

「課長」「リーダー」といった肩書があっても、自らの裁量で行使できる権限が少なく、多くの事項について上司に決裁を仰ぐ必要があったり、上司の命令を部下に伝達するに過ぎないような者は、管理監督者とは言えません。

現実の**勤務態様**も、労働時間等の規制になじまないようなものであること

管理監督者は、時を選ばず経営上の判断や対応が要請され、労務管理においても一般労働者と異なる立場にある必要があります。労働時間について厳格な管理をされているような場合は、管理監督者とは言えません。

**賃金等**について、その地位にふさわしい待遇がなされていること

管理監督者は、その職務の重要性から、定期給与、賞与、その他の待遇において、一般労働者と比較して相応の待遇がなされていなければなりません。

## もっと詳しく！

### 多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者について

小売業、飲食業等において、いわゆるチェーン店の形態により相当数の店舗を展開して事業活動を行う企業における比較的小規模の店舗においては、店長等の少数の正社員と多数のアルバイト・パート等により運営されている実態がみられますが、この店舗の店長等については、十分な権限や相応の待遇等が与えられていないにもかかわらず労働基準法第41条第2号に規定する「管理監督者」として取り扱われるなど不適切な事案もみられます。

このため、このような店舗の店長等の管理監督者性の判断に当たっての特徴的な要素について、次のとおり示されています（平成20年9月9日 基発 第0909001号）

 下記の内容は、いずれも管理監督者性を否定する要素に関するものですが、**これらの否定要素に当たらないものがあるからといって、直ちに管理監督者として認められるというわけではありません。**

#### 「職務内容、責任と権限」についての判断要素

(1) 採用 【管理監督者性を否定する重要な要素】  
店舗に所属するアルバイト・パート等の採用(人選のみを行う場合も含む。)に関する責任と権限が実質的にない場合。

(2) 解雇 【管理監督者性を否定する重要な要素】  
店舗に所属するアルバイト・パート等の解雇に関する事項が職務内容に含まれておらず、実質的にもこれに関与しない場合。

(3) 人事考課 【管理監督者性を否定する重要な要素】  
人事考課(昇給、昇格、賞与等を決定するため労働者の業務遂行能力、業務成績等を評価することをいう。)の制度がある企業において、その対象となっている部下の人事考課に関する事項が職務内容に含まれておらず、実質的にもこれに関与しない場合。

(4) 労働時間の管理 【管理監督者性を否定する重要な要素】  
店舗における勤務割表の作成又は所定時間外労働の命令を行う責任と権限が実質的にない場合。

#### 「勤務態様」についての判断要素

(1) 遅刻、早退等に関する取扱い 【管理監督者性を否定する重要な要素】  
遅刻、早退等により減給の制裁、人事考課での負の評価など不利益な取扱いがされる場合。  
ただし、管理監督者であっても過重労働による健康障害防止や深夜業に対する割増賃金の支払の観点から労働時間の把握や管理が行われることから、これらの観点から労働時間の把握や管理を受けている場合については管理監督者性を否定する要素とはならない。

(2) 労働時間に関する裁量

【管理監督者性を否定する補強要素】

営業時間中は店舗に常駐しなければならない、あるいはアルバイト・パート等の人員が不足する場合にそれらの業務に自ら従事しなければならないなどにより長時間労働を余儀なくされている場合のように、実際には労働時間に関する裁量がほとんどないと認められる場合。

(3) 部下の勤務態様との相違

【管理監督者性を否定する補強要素】

管理監督者としての職務も行うが、会社から配布されたマニュアルに従った業務に従事しているなど労働時間の規制を受ける部下と同様の勤務態様が労働時間の大半を占めている場合。

「賃金等の待遇」についての判断要素

(1) 基本給、役職手当等の待遇措置

【管理監督者性を否定する補強要素】

基本給、役職手当等の待遇措置が、実際の労働時間数を勘案した場合に、割増賃金の規定が適用除外となることを考慮すると十分でなく、当該労働者の保護に欠けるおそれがあると認められる場合。

(2) 支払われた賃金の総額

【管理監督者性を否定する補強要素】

一年間に支払われた賃金の総額が、勤続年数、業績、専門職種等の特別の事情がないにもかかわらず、他店舗を含めた当該企業の賃金総額と同程度以下である場合。

(3) 時間単価

【管理監督者性を否定する重要な要素】

実態として長時間労働を余儀なくされた結果、時間単価に換算した賃金額において、店舗に所属するアルバイト・パート等の賃金額に満たない場合、特に、当該時間単価に換算した賃金額が最低賃金額に満たない場合は、管理監督者性を否定する重要な要素となる。



**長時間労働は健康障害を引き起こす恐れがあります**

管理監督者についても、長時間にわたる過重な労働にならないようにしてください。

長時間労働となった場合には、労働安全衛生法に基づき医師による面接指導等の健康管理に係る措置が必要となる場合があります。



**管理監督者であっても深夜割増賃金・年次有給休暇の特例はありません**

管理監督者であっても、深夜業(22時から翌日5時Mで)の割増賃金は支払う必要があります。また、年次有給休暇も一般労働者と同様に与える必要があります。



労働基準法の「管理監督者」と労働組合法の「監督的地位にある労働者」とは、異なります。

例えば、人事・労務部課の上級職員などで、人事・労務に関する機密情報に接する地位にある労働者は、労働組合法では「監督的地位にある労働者」として非組合員になります。しかし、自ら労務管理を行う責任と権限を有していない、勤務時間について厳格な制限を受けている、賃金等についてふさわしい待遇がなされていないといった場合には、労働基準法の「管理監督者」には該当しません。

## 第6部 幹部のあるべき賃金

---

職位の体系を、いま一度、整備し直す必要があります。例えば、次のような形です。

エリアマネジャー＝管理者

店長＝役職者（時間外手当対象者）

一般



# エリアマネジャーの管理職手当

---

[管理職手当(所定外賃金の代替手当)]

管理職にはその責任の重大さを考慮して管理職手当を支給します。その金額は、その職責並びに労働実態に基づいて取締役会で決定します。また、会社の業績および本人の課題達成度合いを査定した上で、毎年洗い替えの上で金額を見直し、本人に通知することとします。

管理職手当の目安額

職位分として	= 40000円以上
店舗業績達成分として=	0円から40000円
会社業績達成分として=	0円から40000円
合計	= 40000円から120000円

## 第7部 店長を経営者にするための賃金見直し

---

係長以下の役職者には、その責任の重大さを考慮して役職手当を支給します。その金額は、その職責並びに労働実態に基づいて、会社が額を決めることとします。

係長以下の役職者に対する役職手当は、所定内賃金として割増賃金の算定の基礎給となります。

店長A	150000円	(利益の達成率が良い)
店長B	100000円	(利益の達成率が並み)
店長C	50000円	(利益の達成率が良くない)

## 第8部 客数増手当を出すことで、 真剣になってもらう

客数増手当は、客数が前年同月よりも増加した月に支払うこととします。その金額は、全社員とも月額3000円とします。

例：1月の客数が前年同月よりも増えた場合、3月に「1月分」の2000円を支給します。



# 昇進と業績を賃金にリンクさせた例

---

## エリアマネジャー

基本給 2 5 0 0 0 0 円 + 客数増手当 3 0 0 0 0 円 + 職位分 = 5  
0 0 0 0 円 + 店舗業績達成分 5 0 0 0 0 円 + 会社業績達成分  
5 0 0 0 0 円 = 4 0 3 0 0 0 円

## 店長

基本給 1 9 0 0 0 0 円 + 客数増手当 3 0 0 0 0 円 + 役職手当 1  
5 0 0 0 + 時間外手当（仮に 4 0 H 分として） 6 0 1 1 6 円  
= 2 6 8 1 1 6 円

## 一般

基本給 1 6 0 0 0 0 円 + 客数増手当 3 0 0 0 0 円 + 時間外手当  
（仮に 4 0 H 分として） 4 7 1 1 0 円 = 2 1 0 1 1 0 円

## 第9部 一般社員の賃金をきちんと払う

例えば、こんな事例はありませんか？

基本給 1 2 1 1 0 0 円（時給 7 0 0 円 × 1 7 3 H に相当） + みなし残業代 3 5 0 0 0 円（7 0 0 円 × 1. 2 5 × 4 0 H） = 1 5 6 1 0 0 円

× パートの時給よりも低いから問題



せめてパートの時給に合わせるべし。パートの時給が 8 0 0 円だとすると、次のようになる。

基本給 1 3 8 4 0 0 円（時給 8 0 0 円 × 1 7 3 H に相当） + みなし残業代 4 0 0 0 0 円（8 0 0 円 × 1. 2 5 × 4 0 H） = 1 7 8 4 0 0 円

**ここがポイント！**

給与アップは、賞与ダウンで対応しても、法的には問題なし

# 第10部 一般社員を 時給制にするのも検討に値する

例えば、こんな事例はありませんか？

みなし残業代として月間◎時間分を定額で出している。  
規程では、その超過分は別途支払うことになっているが、  
実際には出していない。

～～例～～

基本給 1 3 8 4 0 0 円（時給 8 0 0 円 × 1 7 3 H に相  
当） + みなし残業代 4 0 0 0 0 円（8 0 0 円 × 1 . 2 5  
× 4 0 H） = 1 7 8 4 0 0 円

**ここがポイント！**

一般社員の賃金を時給制にして、時間外手当を支払って  
しまうのも検討に値する。

# 第11部 この際、労働時間と 休日も見直そう 1カ月単位変形採用

---

(労働時間)

## 第三十二条

使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

## 第三十二条の二

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、又は就業規則その他これに準ずるものにより、一箇月以内の一定の期間を平均し一週間当たりの労働時間が前条第一項の労働時間を超えない定めをしたときは、同条の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において同項の労働時間又は特定された日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

# 1ヶ月以内単位の変形労働時間制

変形期間中の所定労働時間の総枠は、1ヶ月以内の期間を平均して1週間当りの労働時間が40時間を超えないようにする必要があります。

変形期間中の所定労働時間の合計を次の計算式による時間の範囲内に収めなければなりません。

$$40 \text{ 時間} \times \text{変形期間の暦日数} \div 7 \text{ 日}$$

この式で計算した時間が、変形期間中の所定労働時間の合計の上限になります。

所定労働時間が40時間の場合

31日の場合 177.14時間

30日の場合 171.42時間

29日の場合 165.71時間

28日の場合 160.00時間



なお、変形期間は1ヶ月以内とされており、1ヶ月単位のほかに、半月（15日間）でも可能です。また、1週間単位でも可能です。

# あらかじめ始業・終業を特定すること

---

## 各日、各週の労働時間の特定

1ヶ月単位の変形労働時間制を採用する場合には、労使協定等により、変形期間における各日、各週の労働時間を具体的に特定する必要があります。

1ヶ月単位の変形労働時間制は、あらかじめ就業規則等で各日の労働時間が具体的に定められているものであり、使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更するようなものはこれに該当しません。



# 就業規則の記載例 勤務時間

---

毎月 〇 日を起算日とする 1 ヶ月単位の変形労働時間制を採用し、1 週間当たりの所定労働時間は、1 ヶ月間を平均して週 40 時間を超えないものとし、始業、終業の時刻および休憩時間は次の通りとします。

	始業		終業		うち休憩
①	時	分	時	分	分
②	時	分	時	分	分
③	時	分	時	分	分

休日は、交代制により月〇日以上とします。

会社は変形期間の初日の 1 週間前までに勤務割表を作成し、従業員に通知するものとし、

## 就業規則の記載例 休日

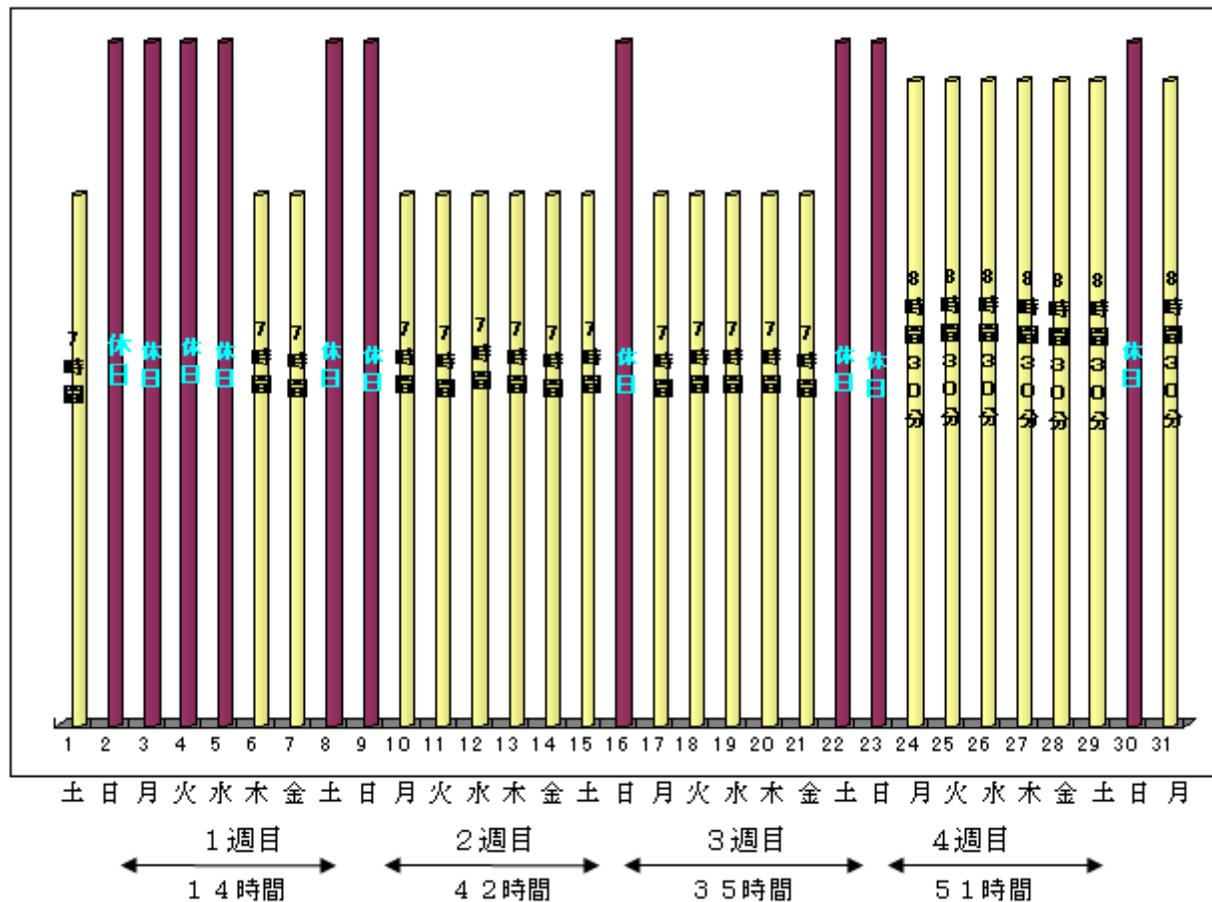
---

休日は毎月 〇 日を起算日とする変形労働時間制により、毎月〇日以上とし、1ヵ月を平均して所定労働時間が週40時間を超えない範囲で定めるものとします。

会社は毎月 〇 日までに翌月の休日表を作成して従業員に通知します。

# 曜日によって異なる勤務時間の例

★一か月単位の変形労働時間例



## 第12部 店長を独立させて 「業務請負」にする選択支もありえる

店長に独立して頂いて、本部とF C契約を結ぶのも、検討に値します。それを行いますと、任意適用事業所になりまして、社会保険への適用から外れることがあります。

強制適用事業所とは、次のいずれかに該当する事業所を指します。

- ・ 法定の16業種の事業所であって、常時5人以上の従業員を使用する個人経営の事業所

※ 法定の16業種には「物の販売又は配給の事業」が含まれる

任意適用事業所とは、強制適用事業所以外の事業所を指しますが、具体的には次のような事業所が該当します。

- ・ 法定の16業種の事業所であって、常時5人未満の従業員を使用する個人経営の事業所

- ・ 法定の16業種以外の個人経営の事業所。 ※ 法定16業種以外とは「接客娯楽業（飲食店、旅館、理美容業など）」が含まれている。

# ご清聴ありがとうございました

---

## 明日の経営に生かしましょう

ご意見、ご感想、お問い合わせは  
TEL ; 0776 (57) 1380  
FAX ; 0776 (57) 1370  
MAIL: hashi@hatarakigai.co.jp

●●●お客様がうまくゆきます●●●

### (有) 働きがい研究所

福井県の賃金・退職金、就業規則、社員研修  
福井市西開発1丁目2508野坂第2ビル201

URL: <http://www.hatarakigai.co.jp>

