

変形労働時間制を活用する場合 の注意点



(有)働きがい研究所 橋敏夫
平成21年12月

ランチェスター経営竹田陽一氏の説

1

- 健闘型 2600時間
- 必勝型 3200時間
- 圧勝型 3700時間
- 決死型 4140時間(死んだつもり)←休みなしで11.3時間/日
- 超人型 4530時間(ベンチャーの条件)
- 超・超人型 4900時間
- ホンダ技研 本田宗一郎氏 5000時間以上 35年間
- 京セラ 稲盛和夫氏 5000時間以上 35年間以上
- ビル・ゲイツ 6000時間 20年以上
- $5000\text{時間} \div 356\text{日} = 13.7\text{時間/日}$

変形労働時間制を活用する場合の注意点

2

変形労働時間制は主に①1年単位変形労働時間制と②1カ月単位変形労働時間制—という2種類が一般的によく使われています。

この1年単位変形労働時間制を導入する場合は、色々な制約がありますので、そこを説明させていただきます。



平成21年12月 橋敏夫

勤務時間には制約がある その①

3

1日の労働時間の限度は10時間、1週間の労働時間の限度は52時間です。
ただし、次のような限度があります。

- ① 事業場に旧協定(1年単位の変形労働時間制の労使協定)があるとき。
- ② 労働時間を次のいずれかに該当するように定めることとしているとき。
 - イ 1日の最長労働時間が「旧協定の1日の最長労働時間」又は「9時間のいずれか長い時間」を超える。
 - ロ 1週間の最長労働時間が「旧協定の1週間の最長労働時間」又は「48時間のいずれか長い時間」を超える。



年間労働日数を次のようにしなければならない。
「旧協定の対象期間について1年当たりの労働日数から1日を減じた日数」
(つまり休日を1日以上増やさなければならない)



1日の勤務時間を8時間→9時間に変更したい時

4

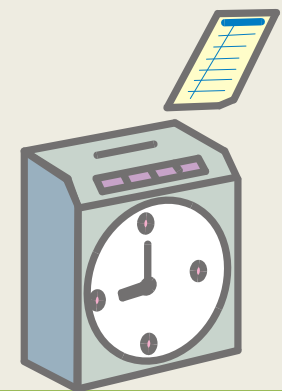
Q 当社は、これまで1年単位変形労働時間制を採用してきました。最も長い時で、1日の勤務時間は8時間でした。これを9時間に変更できますか？

A ①週48時間以内であれば無条件にできます。例・9時間
×5日＝45時間

②週48時間超、52時間以内であれば、年間年間休日数を1日以上増やせば可能です。

ただし、週48時間超の週の数には制限があります。

例・(9時間×4日)＋(8時間×2日)＝52時間



タイムカード

週の勤務時間を48時間→52時間に変更したい時

5

Q 当社は、これまで1年単位変形労働時間制を採用してきました。最も長い時で、週の勤務時間は48時間（月から土まで6日間×8時間）でした。これを繁忙期だけ52時間に変更できますか？

A 年間休日数を1日以上増やせば可能です。

ただし、週48時間超の週の数には制限があります。

「休日が少ないのでもっと増やしても良い」 とお考えの場合

6

(橋のアドバイス)

年間休日数が110日未満の場合は、その休日を1日増やした上で「8時間を超える日」「週48時間超の週」を設ければ良いです。その方が社員の同意も得られやすいでしょう。求人面でもメリットがあるはずです。



「休日が多いのでこれ以上増やしたくない」 とお考えの場合

7

(橋のアドバイス)

年間休日数が110日以上あり、それ以上休日を増やしたくない場合は、1カ月単位変形に切り替えるのも1つの方法です。それでも対応できる場合が多いからです。1カ月単位変形の場合は1日の勤務時間に制約はありません。

いったん1カ月単位変形を採用した後で、将来(最長で1年経過後)再び1年単位変形に切り替えることも可能です。



勤務時間には制約がある その②

8

1年単位変形労働時間制は、1日の労働時間の限度が10時間、1週間の労働時間の限度が52時間です。

ただし、対象期間が3箇月を超える場合は、次のいずれにも適合しなければなりません。

1. 労働時間が48時間を超える週を連続させることができるのは3週以下。
2. 対象期間を3箇月ごとに区分した各期間において、労働時間が48時間を超える週は、週の初日で数えて3回以下。



「48時間を超える週を連続させることができるのは3週以下」とは？

9

Q 「労働時間が48時間を超える週を連続させることができるのは3週以下」とはどんなこと？

A 例えば次のような事例です。

1週目 52時間

2週目 52時間

3週目 52時間

4週目 52時間←×ここは48時間までが上限

「対象期間を3箇月ごとに区分した各期間において、労働時間が48時間を超える週は、週の初日で数えて3回以下」とは？

10

Q 「対象期間を3箇月ごとに区分した各期間において、労働時間が48時間を超える週は、週の初日で数えて3回以下」とは？

A 例えば次のような事例です。

1カ月目 52時間の週が2回あり

2カ月目 52時間の週が2回あり←×2回目は48時間まで

3カ月目 52時間の週が2回あり←×2回とも48時間まで

以下「4、5、6」カ月目、「7、8、9」カ月目、「10、11、12」カ月目も同様です。

従って、48時間を超える週は、最大で年間12週設定できます。

社会保険料を意識するとスタート月は何月が有利か？

11

Q 当社は、456月が繁忙期で残業が発生します。だから社会保険料が高くなって困っています。保険料を抑えるために、変形労働時間制にしたいのですが、注意点はありますか？ 給与は20日締めで月末日支払いです。

A 社会保険料は456の3ヶ月間の給与総額で決まります。月は「支払日基準」で判断しますから、貴社の場合は「3月21日ー4月20日」「4月21日ー5月20日」「5月21日ー6月20日」という3ヶ月間の「給与総額」が重要になります。

1年単位変形労働時間制は「労働時間が48時間を超える週を連続させることができるのは3週以下」となっていますから、次のような期間で変形労働時間制を採用すると有利になります。

(上手な事例)

1回目の3ヶ月間＝「11月21日ー12月20日」「12月21日ー1月20日」「1月21日ー2月21日」←52時間が3回設定可能
2回目の3ヶ月間＝「2月21日ー3月20日」「3月21日ー4月20日」「4月21日ー5月20日」←52時間が3回設定可能
3回目の3ヶ月間＝「5月21日ー6月20日」「6月21日ー7月20日」「7月21日ー8月20日」←52時間が3回設定可能
4回目の3ヶ月間も同様

(下手な事例)

1回目の3ヶ月間＝「12月21日ー1月20日」「1月21日ー2月21日」「2月21日ー3月20日」←52時間が3回設定可能
2回目の3ヶ月間＝「3月21日ー4月20日」「4月21日ー5月20日」「5月21日ー6月20日」←52時間が3回設定可能
3回目、4回目の3ヶ月間も同様

★つまり、繁忙期で残業の多い時期に、区切りが来れば、48時間超の週を多く設定できるようになります。

★できれば、もっとも残業の多い月に48時間超えの週を3回設定できるように工夫して下さい。

「1年変形の初日」は給与締切日の翌日に設定する

12

変形労働時間制を採用している場合は、その始まりの日を、給与計算の締切日の翌日に設定することをお勧めします。

理由は、36時間外協定との関係です。労働基準法の改正により、時間外の限度時間（月間45時間・1年変形の場合は42時間）を超過している場合は、割増率を1・25を超える率にする努力義務が課せられました。割増率については努力義務ですが、時間管理や、割増率の明示については義務とされています。そのため、給与計算の期間と合わせた方が実務的です。

移行

13

事例 12月で現在の1年単位変形労働が終わり、4月から新勤務態勢に変わる場合

1案 1－3月を「3カ月単位変形」とする

2案 1－3月を「1カ月単位変形」とする

移行

14

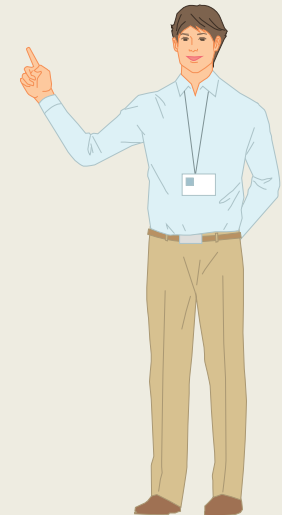
事例 1月から既に1年単位変形労働で進んでいて、当年の4月から見直す場合

1－3月を日割りで精算する

中途退職者への給与精算

15

中途退職者が出た場合は、給与を精算する必要があります。



社員同意を得る方法

16

休日増

一般職 そのままでも可

猶予期間 当分の間、早退扱いせず