

1年単位の変形労働時間制度に関する労使協定

百貨店や結婚式場のように季節により繁閑の差がある事業場では、1年単位の変形労働時間制度を導入することで、労働時間の効率的な配分が可能となります。今回は、1年単位の変形労働時間制度に関する労使協定の留意点を説明します。

弁護士 田村 裕一郎
弁護士 黒田 雄太

掲載(予定)テーマ

- 1月号 副業・兼業取扱規程
- 2月号 私傷病休職規程
- 3月号 希望退職・早期退職者支援規程
- 4月号 フレックスタイム労使協定
- 5月号 1年単位の変形労働時間制度に関する労使協定
- 6月号 1か月単位の変形労働時間制度に関する労使協定

① 1年単位の変形労働時間制とは

1年単位の変形労働時間制(以下、「本制度」といいます)とは、労使協定で、1か月を超え1年以内の一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が40時間を超えない定めをした場合には、特定の日や週において、法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。

令和2年就労条件総合調査(厚生労働省)によれば、令和2年1月1日時点で、変形労働時間制を採用している企業のうち、その種類として1年単位を採用している

企業は33・9%であり、企業規模が大きいほど採用率が高い傾向にあります。

本制度を導入するためには、労使協定の締結および所轄労働基準監督署長への届出が必要です。協定には、①対象労働者の範囲、②対象期間および起算日、③特定期間、④労働日および当該労働日ごとの労働時間、⑤労使協定の有効期間を定める必要があります。

② 協定作成にあたっての留意点

(1) 対象となる従業員の範囲(第1条)

本制度により労働させる労働者

の範囲を明確にすべきです。なお、第1条①ないし③は、法令を踏まえた適用除外です。

(2) 対象期間(第2条)

1か月を超え1年以内の期間で対象期間を定める必要があります。3か月、半年などとすることも可能です。

(3) 労働日・労働時間(第4条)

労働時間の限度は、1日10時間、1週52時間です。

また、対象期間が3か月を超える場合には、

⑦ 対象期間中の労働日数の限度は1年あたり280日

① 労働時間が48時間超の週は連続3週以下

② 対象期間を3か月ごとに区分した各期間中、労働時間が48時間超の週は、週の初日で数えて3回以下

となります。

(4) 特定期間(第5条)

特定期間とは、対象期間のうち特に業務が繁忙な時期として定められた期間をいいます。本制度では、対象期間中の連続労働日数は、原則として最長6日ですが、特定期間として定めた期間中は最長12日とすることが可能です。

一旦協定した特定期間を対象期

■ 1 年単位の変形労働時間制の労使協定例

労使協定書（1 年単位の変形労働時間制）

〇〇株式会社と〇〇労働組合（従業員代表）は、1 年単位の変形労働時間制に関し、次のとおり協定した。

第1条 本協定による1 年単位の変形労働時間制は、本社に属する全従業員に適用する。ただし、次の各号のいずれかに該当する従業員を除く。

- ① 満18歳未満の年少者
- ② 妊娠中または産後1 年を経過しない女性従業員のうち、本制度の適用免除申請をした者
- ③ 育児を行なう従業員、老人等の介護を行なう従業員、職業訓練または教育を受ける従業員その他特別の配慮を要する従業員に該当する者のうち、本制度の適用免除申請をした者

第2条 本協定の対象期間は、1 年間とする。

第3条 対象期間の起算日は、〇年4 月1 日とする。

第4条 所定労働時間は、1 年単位の変形労働時間制によるものとし、1 年を平均して週40 時間を超えないものとする。

2. 対象期間における労働日ごとの所定労働時間、始業・終業の時刻、および休憩時間は次のとおりとする。

- ① 9 月および翌年3 月
所定労働時間：1 日8 時間30 分
(始業：午前8 時30 分、終業：午後6 時、休憩：正午～午後1 時)
- ② 前記①以外の月（4 月、5 月、6 月、7 月、8 月、10 月、11 月、12 月、翌年1 月、2 月）
所定労働時間：1 日7 時間30 分
(始業：午前8 時30 分、終業：午後5 時、休憩：正午～午後1 時)

3. 労働日および休日は、別紙年間カレンダー（省略）のとおりにする。

第5条 特定期間は、3 月5 日～3 月15 日とする。

第6条 途中採用者、または途中退職者であって、勤務期間が対象期間に満たない者については、対象期間中に労働させた期間を平均し、1 週間あたり40 時間を超えて労働させた時間について、割増賃金を支払う。

第7条 業務上の必要性が生じた場合、会社は、本協定に基づく1 年単位の変形労働時間制の全部または一部を廃止することができる。この場合、当該従業員の労働時間その他の取扱いについては、就業規則第〇条に定めるところによる。

第8条以下（有効期間、署名欄など）：省略

間中に変更することは認められないため、カレンダーを作成する際は、注意が必要です。

(5) 途中適用者の清算（第6条）

本制度の対象期間中で退職または採用された労働者には、実際に労働させた期間を平均して週40 時間を超えた労働時間について、割増賃金を支払う必要があります。

割増賃金の清算を行なう時期は、途中採用者の場合は対象期間が終了した時点、途中退職者の場合は退職した時点となります。

(6) 本制度の廃止（第7条）

労使協定の解消は、規定の有無にかかわらず、本制度の廃止の必要性を労働者に対して丁寧に説明したうえで、労使間での合意により行なうべきといえます。

(7) 有効期間

労使協定の有効期間は、対象期間よりも長くする必要があります。通達上、本制度を適切に運用するためには、協定の有効期間を1 年程度とすることが望ましいとされています。

なお、自動更新条項を入れることも考えられます。