

「1か月単位」の 変形労働時間制について 確認する

1か月単位の変形労働時間制は、時間外手当を抑える効果がある半面、使用者側が適正なルールを守る必要があります。そこで、1か月単位の変形労働時間制の概要と運用時の留意点について解説します。

社会保険労務士川嶋事務所
社会保険労務士
川 嶋 英 明



1か月単位の変形労働時間制の概要

(1) マクドナルドに変形労働時間制の無効判決

令和4年10月の名古屋地裁にて、日本マクドナルドに対して1か月単位の変形労働時間制を無効とする判決が出されました。

この裁判の主な争点は、元従業員が達成困難な目標を課され退職を強要されたことに対する解雇無効ですが、1か月単位の変形労働時間制を用いたシフト制の活用についても、不備があったことを理由に、1か月単位の変形労働時間制を無効とし、会社に未払い賃金の支払いを命じています。

無効とされた理由等の詳細については後述しますが、本件の判断は、会社の1か月単位の変形労働時間制活用の実務において、大いに影響を与えるものです。

そこで本稿では、1か月単位の変形労働時間制の概要と運用時の留意点を詳しく見ていきます。

(2) 1か月単位の変形労働時間制とは

1か月単位の変形労働時間制

は、通常、1日8時間1週40時間と決まっている法定労働時間について、1日や1週間という単位ではなく、1か月以内の一定の範囲内で労働時間を平均したときに週40時間以内となるよう、始業・終業時刻や所定労働日を変形させる制度を言います。

1か月単位の変形労働時間制を利用すれば、1か月の労働時間が平均週40時間以内に収まる範囲内で、特定の日の所定労働時間を7時間とし、他の日の所定労働時間を9時間にすると、といったことが可能です。この場合、所定労働時間を9時間に変形した日は、労働時間が9時間を超えるまで時間外手当は発生しません。

また、他の日の所定労働時間を短くしたり、別に休みを設けたりすることで、土曜日の出勤を時間外労働扱いとしないことも可能です。そのため、月単位での業務の繁忙に合わせた労働時間の割り振りができるほか、1か月単位で所定労働時間を変更できることを利用したシフト制を敷くこともできます。

ただし、変形期間中の各日の始業・終業時刻については、事前に定めておく必要がある点には注意

してください。業務の都合等により、会社の変形期間中に任意に所定労働時間を変形できる制度ではありません。

1か月単位の変形労働時間制の導入

(1) 1か月単位の変形労働時間制と就業規則

1か月単位の変形労働時間制を導入するに当たっては、労使協定または就業規則に必要な事項を定めることとされています。

図表1 定める必要のある項目

- ① 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40時間(特例措置対象事業場の場合は44時間)を超えない旨
- ② 変形期間
- ③ 変形期間の起算日
- ④ 対象労働者の範囲
- ⑤ 変形期間の各日および各週の労働時間
- ⑥ 労使協定の有効期間(労使協定を締結する場合のみ)

ただし、「労使協定または就業規則」とはいうものの、法定事項を定めた労使協定を締結しても、労使協定には免罰効果がなく、労働者に1か月単位の変形労働時間制で働くよう義務付けることはできません。

そのため、労使協定を締結する場合も、就業規則には労働者に1か月単位の変形労働時間制で働かせる旨を定める必要があります。以上の理由から、実務上は労使協定を締結せず、就業規則への記載だけで1か月単位の変形労働時間制を導入することが多くなっています。

また、通常の労働時間制から1か月単位の変形労働時間制への移行は、労働者の働き方が不規則となるため、労働条件の不利益変更となります。そのため、原則、個別の労働者の同意が必要です。

(2) 就業規則等に定める必要のある事項

1か月単位の変形労働時間制を利用する際、労使協定または就業規則に定める必要のある項目は図表1のとおりです。

①については、そのまま定めるだけなので問題ないでしょう。

②の変形期間については、1か月単位の変形労働時間制では、1か月の期間に限らず、1か月以内の期間であれば自由に変形期間を定めることができます。

たとえば、2週間単位や10日単位で変形を行なうことも可能です。とはいえ、1か月以外の期間では暦日数とのズレが生じるなど、運用上難しい面があるため、1か月とするのが一般的です。

③の変形期間の起算日については、労働時間と時間外手当の管理の関係から、賃金の締日と合わせるのが普通で、たとえば、20日締めの場合、毎月21日を起算日とします。

④については、会社の全従業員を対象とする場合のほか、製造業で、工場で働く人には1か月単位の変形労働時間制を適用し、事務職には適用しない、といったことも可能です。

(3) 変形期間の各日および各週の労働時間

1か月単位の変形労働時間制では、あらかじめ労使協定および就業規則等で、変形期間の各日および各週の労働時間を定めておく必要があります。「あらかじめ」な

ので、変形期間の途中で、会社が自由に労働時間を変形させることはできません。

また、各日および各週の労働時間については、単にこの週は1日7時間、この週は1日9時間といったように時間数を定めるだけではならず、各日の労働時間については始業・終業時刻まできちんと定める必要があります。

その他、1か月単位の変形労働時間制の所定労働時間を定める際、法定労働時間の総枠を超える時間を定めることはできません。法定労働時間の総枠は「1週間の法定労働時間×対象期間の暦日数÷7日」で計算され、変形期間が1か月の場合の法定労働時間の総枠は図表2のとおりとなります。

図表2 1か月の法定労働時間の総枠(変形期間1か月の場合)

月の暦日数	1か月の法定労働時間の総枠
28日	160.0時間(176.0時間)
29日	165.7時間(182.2時間)
30日	171.4時間(188.5時間)
31日	177.1時間(194.8時間)

※()内は法定労働時間が週44時間の特例措置対象事業場の場合

(4) よくある1か月単位の変形労働時間制の変形の方法

以下は、変形の方法としてよく見られるものです。

① 1か月の繁忙に合わせて所定労働時間を変更する

月の前半と後半で、繁忙に差がある場合、月の前半は1日の所定労働時間を短くし、月の後半は1日の所定労働時間を長くする、という方法です。

たとえば、1日から20日までは1日7時間、21日から月末までは1日9時間といった形です。

② 1か月のカレンダーで労働日と休日だけを変更する

1か月単位の変形労働時間制では、日ごとの始業・終業時刻を変更することは必須ではありません。労働日と休日だけを変更する、という変形も可能です。

たとえば、あらかじめ、変形期間中の特定の週の土曜日を労働日とし、他の週の月曜日を休みとするといった形です。

③ シフト制

1か月単位の変形労働時間制を利用してシフト制を行なうこともできます。この場合、就業規則等で各直勤務の始業・終業時刻、各直勤務の組合せの考え方、各直勤

務表の作成手続きおよびその周知方法を定めておき、それに従って各日ごとの勤務制を変形期間の開始前までに具体的に特定する必要があります。

つまり、事前にいくつかの始業・終業時刻のパターンとその組合せの方法を決め、そのルールどおりに変形させる必要があります。そのため、就業規則には図表3のように、シフトごとの始業・終業時刻を定める必要があります。

運用上の留意点

(1) マクドナルド事件とシフト制

冒頭で触れたマクドナルドの地裁判決で、1か月単位の変形労働時間制が無効とされたのは、変形労働時間制のシフト制に不備があったからでした。

1か月単位の変形労働時間制でシフト制を利用する場合、前述のとおり、事前にいくつかの始業・終業時刻のパターンとその組合せの方法を決め、そのルールどおりに変形させる必要があります。

しかし、マクドナルドの場合、店舗数が非常に多く、店舗によっては24時間営業も行なっているた

め、就業規則にすべてのシフトを記載できていませんでした。

そのため、1か月単位の変形労働時間制は無効とされ、通常の労働時間制で見た場合に時間外労働となる部分の時間外手当について支払いが命じられたのです。

今回の地裁の判断は、実務的にいうとかなり厳しいものです。マクドナルド側も反論するように「全店舗864店舗に共通するシフトを設定することは不可能」というのは、実務の観点から見れば正にそのとおりでしょう。

一応、就業規則の原則は事業場ごとなので、店舗がそれぞれ就業規則を作成し、シフトを定めることもできなくはありませんが、それでもある程度自由なシフトを可能にするには、かなり多くの始業・終業時刻のパターンを用意しなければならず、就業規則作成の手間も増加します。これはマクドナルドよりもっと規模の小さな事業場で、1か月単位の変形労働時間制でシフト制を利用する場合にも当てはまることです。

それでも、1か月単位の変形労働時間制を使ってシフト制を利用するなら、就業規則等に考えられるすべての始業・終業時刻を網羅

する必要があるということです。

(2) 1か月単位の変形労働時間制と時間外手当

1か月単位の変形労働時間制を導入する場合、時間外手当についても注意が必要です。1か月単位の変形労働時間制では法定労働時間の総枠が決まっているため、この総枠を超えない限り時間外手当を支給しなくてよいと勘違いしてしまいがちです。

しかし、実際には、1か月単位の変形労働時間制であっても、1日や1週間で見て、時間外手当の支給が必要な場合もあります。

① 1日の法定労働時間外労働

労使協定または就業規則等で、1日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分は、時間外手当が発生します。

たとえば、所定労働時間が1日10時間の労働日は10時間を超えた時間から、1日6時間の労働日の日は8時間を超えた時間から時間外手当が発生します。

② 1週間の法定労働時間外労働

労使協定または就業規則等で、1週40時間を超える時間を定めた週はその時間、それ以外の週は1

図表3 シフト制の規定例

第〇条（1か月単位の変形労働時間制）

- 1 所定労働時間は、1か月を平均して1週平均40時間以内とする。
この場合の、変形期間は1か月とし、その起算日は毎月1日とする。
- 2 各勤務シフトにおける始業・終業の時刻および休憩時間は、以下のとおりとする。

① A勤務

始業時刻	午前 8時 00分
終業時刻	午後 5時 00分
休憩時間	正午 から 午後 1時 00分まで

② B勤務

始業時刻	午前 9時 00分
終業時刻	午後 6時 00分
休憩時間	午後 1時 00分 から 午後 2時 00分まで

③ C勤務

始業時刻	午前 10時 00分
終業時刻	午後 7時 00分
休憩時間	午後 2時 00分 から 午後 3時 00分 まで

- 3 各従業員の勤務シフトと休日の割振りは、グループごとに、会社が作成するシフト表にて、各変形期間の開始の1週間前までに従業員に通知するものとする。

第〇条（休日）

休日は、前条の1か月につき最低9日（1か月の暦日数が28日の場合は8日）とする。ただし、毎週日曜日は必ず休日とする

週40時間を超えて労働した時間分は時間外手当が発生します。ただし、①で時間外労働となった時間は除きます。

たとえば、月曜日から金曜日までが出勤日の週で、1日9時間に労働時間を変形していた場合、その時点での1週間の労働時間は45時間ですが、週40時間を超える5

時間分には時間外手当は発生しません。

しかし、この週の土曜日に4時間出勤した場合、この4時間には時間外手当が発生します。

一方、月曜日から金曜日までが出勤日の週で、1日7時間に労働時間を変形していた場合、その時点での1週間の労働時間は35時間

です。この週にさらに、所定休日である土曜日に6時間働く週の労働時間は41時間となります。

この場合、40時間を超える1時間の時間外手当が発生します。

③ 対象期間の法定労働時間外労働

労使協定または就業規則で定め対象期間の法定労働時間の総枠

を超えて労働した時間分は時間外手当が発生します。ただし、①、②で時間外労働となった時間は除きます。

たとえば、週の法定労働時間が40時間で、暦日数が31日の月の場合、法定労働時間の総枠は177・1時間です。①、②で時間外労働時間となった分を除いて177・1時間を超えた時間分については、時間外手当が発生します。

(3) 適用除外

① 年少者の扱い

満18歳未満の者については、1か月単位の変形労働時間制は適用されません。ただし、満15歳以上（満15歳に達した日以後の最初の3月31日までの間は除く）満18歳未満の者については、1日8時間、1週間について48時間を超えない範囲であれば、労働時間を変形させて働かせることが可能となっています。

② 妊産婦

妊娠中または出産後1年以内の労働者が請求した場合、1か月単位の変形労働時間制により労働時間を変形させている場合でも、1日8時間1週40時間を超えて働かせることはできません。