

2019年(令和元年)10月17日 木曜日



Q 1カ月単位の変形労働時間制とはどのようなものですか。就業規則にはどのようなことを規定する必要がありますか。

A 企業が1カ月の平均で週40時間を超えない労働時間を労使協定や就業規則に定めた場合、1日8時間、1週40時間の法定労働時間を超えても時間外労働にならず、それに対する時間外手当を支払う必要がありません。これが変形労働時間制で1カ月単位のほか、1年単位、週単位の3種類あります。

そのためには、労使協定や就業規則に、変形労働時間制を採用することのほか、1カ月の平均労働時間の計算の起算日や

変形労働時間制

規則に制度採用など規定を

時刻を特定することも必要です。事前の特定が困難なときは、変形期間の前に勤務割表で特定することも許されています。その場合は就業規則に、各パターンの始業、終業時刻や組み合わせの考え方、勤務割表の作成手続き、周知方法を定め、変形期間の開始前までに勤務割表で特定することになります。

例えば、就業規則に、始業、終業時刻のパターンを規定し、①1カ月単位の変形労働時間制を適用する従業員の所定労働時間は、毎月〇日を起算日とする1カ月ごとに平均して1週間当たり40時間以内とする②始業、終業時刻は、会社が毎月〇日までに作成し従業員に周知する勤務割表による③勤務割表は、〇条に掲げる勤務パターンで作成する一などの規定が考えられます。

(弁護士 松田健太郎)

各日の所定労働時間を規定しなければなりません。始業、終業時刻は就業規則の絶対的記載事項なので、各日の始業、終業