

「1箇月単位の変形労働時間制」導入の手引き

1 箇月単位の変形労働時間制（労働基準法第32条の2）は、1 箇月以内の一定の期間を平均して1 週間の労働時間が法定労働時間*を超えない範囲において、当該変形労働時間においては、1 日および1 週間の法定労働時間の規制にかかわらず、これを超えて労働させることができる制度です。

1 箇月単位の変形労働時間制は、書面による労使協定や就業規則その他これに準ずるもので定めることにより導入することができます。

※ 法定労働時間は、一般の事業場は1日8時間、1週40時間。「特例措置対象事業場（常時10人未満の労働者を使用する商業、映画・演劇業（映画の制作の事業を除く。）、保健衛生業、接客娯楽業）」は1日8時間、1週44時間。

1 要件

1 箇月単位の変形労働時間制を採用する場合には、労使協定又は就業規則等により、次の(1)～(4)について具体的に定める必要があります。

(1) 変形労働時間制を採用する旨の定め

(2) 労働日、労働時間の特定

変形期間における各日、各週の労働時間をあらかじめ具体的に定めておく必要があります。

各日の労働時間は、単に「労働時間は1日8時間とする」という定め方ではなく、長さのほか、始業および終業の時刻も具体的に定め、かつ、これを労働者に周知することが必要です。

(3) 変形期間の所定労働時間

変形期間の労働時間を平均して1 週間の労働時間は法定労働時間を超えないこととされているため、変形期間の所定労働時間の合計は、次の式によって計算された範囲内とすることが必要となります。

1 週間の法定労働時間×変形期間の暦日数（1 箇月以内）÷7 日（1 週間）

これによって計算すると、1 箇月の労働時間の総枠は次の表のようになります。

1 箇月の暦日数	労働時間の総枠	左の表は、小数点2 位以下を切り捨ててあります。 括弧内は特例措置対象事業場（週44時間）の法定労働時間の総枠になります。
31 日	177.1 時間（194.8 時間）	
30 日	171.4 時間（188.5 時間）	
29 日	165.7 時間（182.2 時間）	
28 日	160.0 時間（176.0 時間）	

(4) 変形期間の起算日

変形期間の始期を明らかにしておく必要があります。

2 労使協定及び就業規則等

(1) 労使協定

労使協定を締結する場合には、①変形期間と変形期間の起算日、②対象となる労働者の範囲、③変形期間中の各日及び各週の労働時間、④協定の有効期間について協定し、所轄労働基準監督署長に届出を行う必要があります。（1箇月単位の変形労働時間制は、労使協定によるだけでなく、就業規則に規定することでも採用することができます。）

(2) 就業規則等

常時労働者を10人以上使用している事業場については、就業規則の作成義務があるため、1箇月単位の変形労働時間制を採用する場合は、就業規則に前記「1 要件」の（1）から（4）について記載し、就業規則（変更）届を所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません。

労働者9人以下の事業場については、労働基準法上就業規則の作成義務がありませんが、労使協定を締結するか、就業規則に準じ、書面に記載して規定することにより1箇月単位の変形労働時間制を採用することができます。なお、この書面は労働者に周知する必要があります。

3 割増賃金の支払い

労働時間が法定労働時間を超える場合には、その超える時間について割増賃金を支払う必要があります。

次の時間については時間外労働となり、割増賃金を支払う必要があります。

ア 1日の法定労働時間外労働

- ➡ 労使協定又は就業規則等で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

イ 1週の法定労働時間外労働

- ➡ 労使協定又は就業規則等で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週40時間*を超えて労働した時間(アで時間外労働となる時間を除く。)

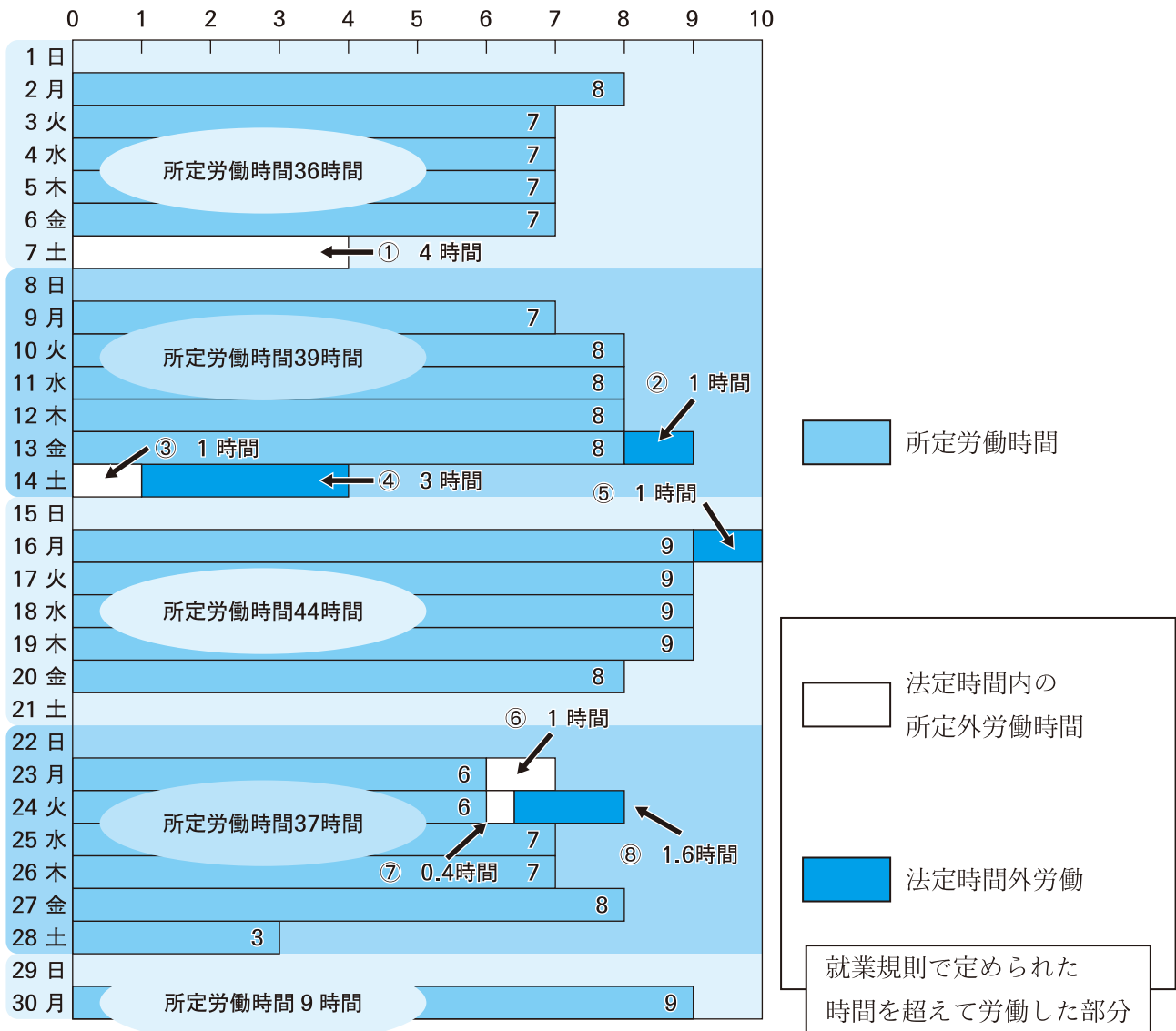
ウ 対象期間の法定労働時間外労働

- ➡ 対象期間の法定労働時間総枠(40時間*×対象期間の暦日数÷7日)を超えて労働した時間(ア又はイで時間外労働となる時間を除く。)

※ 特例措置対象事業場については44時間。

1 箇月単位の変形労働時間制における時間外労働の考え方

(変形期間が1 箇月 (起算日毎月 1 日)、所定労働時間が月間で165時間の場合)



- ①は、1 日についてみれば、8 時間以内であり、1 週間でも法定の40時間を超えておらず、1 箇月でも1 箇月の法定時間の総枠171.4時間を超えていないので、この週の所定労働時間を超えていても、法定時間外労働とはなりません。
- ②は、1 日の法定労働時間の8 時間を超えているので、法定時間外労働となります。
- ③は、②の部分を除いて1 日8 時間、1 週40時間、1 箇月171.4時間を超えていないので、法定時間外労働とはなりません。
- ④は、1 日8 時間を超えていませんが、1 週40時間を超えているため、法定時間外労働となります。
- ⑤は、所定労働時間 (9 時間) を超えるため、法定時間外労働となります。
- ⑥は、1 日8 時間、1 週40時間、1 箇月171.4時間を超えていないので、法定時間外労働とはなりません。
- ⑦は、次の⑧と合わせて2 時間の労働を所定外に行っていますが、この2 時間は1 日8 時間、1 週40時間を超えていないものの、1 箇月171.4時間を超えています。1 箇月の実労働時間は、165時間に①から⑧までの労働を加えた178時間ですが、法定時間外労働となる②、④、⑤の5 時間をこれから差し引き、173時間と171.4時間を比較し、その差1.6時間が法定時間外労働となります。⑧はこの1.6時間を指します。2 時間から⑧の1.6時間を引いた0.4時間は1 箇月171.4時間の範囲内となっており法定時間外労働にはなりません。この部分が⑦となります。

1 箇月単位の变形労働時間制の協定届の記入例と注意事項

様式第3号の2（第12条の2の2関係）

变形労働時間制を開始する最初の日（起算日）を定める必要があります。

变形期間の最長は1箇月ですが、1箇月以内であれば、4週間単位、3週間単位、2週間単位などでも差し支えありません。

1 箇月単位の变形労働時間制に関する協定届

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）	常時使用する労働者数
電気機械器具製造業	株式会社 時間工業	〒102-8306 東京都千代田区九段南〇丁目〇番〇号 (03-0000-0000)	5人
業務の種類	該当労働者数 (満18歳未満の者)	变形期間 (起算日)	協定の有効期間
電子部品の組み立ての業務	3人	1箇月 (平成〇〇年4月1日)	平成〇〇年4月1日から1年間
労働時間が最も長い日の労働時間数 (満18歳未満の者)	労働時間が最も長い週の労働時間数 (満18歳未満の者)	变形期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日	
9時間00分 (時間 分)	42時間00分 (時間 分)	別紙	

協定の成立年月日

平成〇〇年3月1日

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の

職名 組み立て係
氏名 東京基準

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法

(投票による選挙)

平成 〇〇 年 3 月 10 日

職名
使用者
氏名

株式会社時間工業
代表取締役 時間 短縮



中央 労働基準監督署長 殿

記載心得

- 1 法第60条第3項第2号の規定に基づき満18歳未満の者に变形労働時間制を適用する場合には、「該当労働者数」、「労働時間が最も長い日の労働時間数」及び「労働時間が最も長い週の労働時間数」の各欄に括弧書きすること。
- 2 「变形期間」の欄には、当該労働時間制における時間通算の期間の単位を記入し、その起算日を括弧書きすること。
- 3 「变形期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日」の欄中に当該事項を記入しきれない場合には、別紙に記載して添付すること。

〔就業規則規定例〕

1. 年間休日カレンダー方式

（労働時間及び休憩時間）

第〇〇条 所定労働時間は、毎月1日を起算日とする1箇月単位の変形労働時間制とし、1箇月を平均して1週間40時間以内とする。

2 各日の始業時刻、終業時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。

始業時刻	終業時刻	休憩時間
午前9時	午後6時	正午から午後1時まで

（休日）

第〇〇条 休日は、前条の1箇月につき最低9日（ただし、1箇月の暦日数が28日の場合は8日とする。）とし、暦年毎に作成する年間休日カレンダーのとおりとする。

2 以下の日は前項の休日とする。

①毎週日曜日 ②第2・第4土曜日

3 年間休日カレンダーは毎年12月中に各従業員に明示する。

2. 月間シフト表方式

（労働時間及び休憩時間）

第〇〇条 所定労働時間は、毎月1日を起算日とする1箇月単位の変形労働時間制とし、1箇月を平均して1週間40時間以内とする。

2 各勤務シフトにおける各日の始業時刻と終業時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。

A 始業 午前8時 終業 午後5時 休憩時間 午前11時30分より1時間

B 始業 午前9時30分 終業 午後6時30分 休憩時間 午後0時30分より1時間

C 始業 午前11時 終業 午後8時 休憩時間 午後1時より1時間

3 各従業員の勤務シフトと休日の割り振りは、グループごとに毎起算日の1週間前までに決定して月間勤務シフト表を従業員に示す。

（休日）

第〇〇条 休日は、前条の1箇月につき最低9日（ただし、1箇月の暦日数が28日の場合は8日とする。）とし、同条の月間勤務シフト表のとおりとする。

ただし、毎週日曜日は必ず休日とする。

〔労使協定例〕

1 箇月単位の変形労働時間制に関する労使協定

〇〇株式会社と従業員代表〇〇〇〇は、1 箇月単位の変形労働時間制に関し、下記のとおり協定する。

記

（勤務時間）

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

所定労働時間、始業・終業の時刻、休憩時間は次のとおりとする。

①毎月1日から24日まで

所定労働時間1日7時間（始業午前9時、終業午後5時、休憩正午から午後1時まで）

②毎月25日から月末まで

所定労働時間1日9時間（始業午前8時、終業午後6時、休憩正午から午後1時まで）

（起算日）

第2条 起算日は毎月1日とする。

（休日）

第3条 休日は毎週土曜日及び日曜日とする。

（対象となる従業員の範囲）

第4条 本協定による変形労働時間制は、次のいずれかに該当する従業員を除き、全従業員に適用する。

①18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、本制度の適用免除を申し出た者

③育児や介護を行う従業員、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、本制度の適用免除を申し出た者

（有効期間）

第5条 本協定の有効期間は平成〇年1月1日から同年12月31日までとする。

平成〇年12月27日

〇〇株式会社代表取締役〇〇〇〇印
従業員代表 製造課 〇〇〇〇印

1 箇月単位の変形労働時間制 Q & A

問 1 箇月単位の変形労働時間制を導入しています。10時間労働する月曜日を休日とし、その代わり日曜日にその分労働してもらうように、休日の振り替えを行うことはできますか？

振り替え前の状態

日	月	火	水	木	金	土
休日	10	6	6	6	6	6

振り替え後の状態

日	月	火	水	木	金	土
10	休日	6	6	6	6	6

答 振り替えを行うことはできますが、気をつけなければならないのが、1日8時間、1週40時間を超える所定労働時間が設定されていない日又は週に1日8時間、1週40時間を超えて労働させた場合には、その超える時間は時間外労働となります。設問の場合は休日の日曜日に振り替えの結果10時間の労働をさせることとなりますので、8時間を超える2時間については時間外労働時間となります。

問 1 箇月単位の変形労働時間制を採用しています。以下のように土曜日を勤務にし、次の週の金曜日を休日とすることはできますか？

振り替え前の状態

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	休日	10	6	8	8	8	休日
第2週	休日	10	6	8	8	8	休日

振り替え後の状態

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	休日	10	6	8	8	8	8
第2週	休日	10	6	8	8	休日	休日

答 振り替えを行うこと自体は、頻繁でない限り、特に問題ありませんが、1日8時間、1週40時間を超える所定労働時間が設定されていない日又は週に1日8時間、1週40時間を超えて労働させた場合には、その超える時間は時間外労働となります。

設問の場合、第1週40時間、第2週40時間であったのが、振り替えの結果第1週48時間、第2週32時間となります。第1週の40時間を超えた8時間が時間外労働となります。

問 2 週単位の変形労働時間制〔起算日は第1週の日曜日〕を採用し、賃金の締切日は毎月25日・支払日は当月の末日としています。この場合、下記のように第2週の木曜日が賃金の締切日であると、割増賃金の支払方法はどのようなのでしょうか？

		日	月	火	水	木	金	土
第1週	予定	休	8	8	8	8	休	休
	実績	休	8	8	9	9	休	休
第2週	予定	休	8	8	8	8	8	8
	実績	休	8	9	8	8	9	8

答 1日8時間を超える第1週水、木、第2週火の3時間分は当月の賃金支払日で支払う必要がありますが、第2週の木曜日の8時間を超える1時間については、翌月の賃金支払日に支払うこととなります。

変形期間の途中で賃金締切日が来た場合は、その締切日までに確定している部分は、当該月の支払日で支払う必要がありますが、その締切日においてまだ確定していないものについては、締切日から支払日までの間で確定したとしても、当該月の支払日に支払わなくても構いません。