

相談室 Q&A

労働時間関係

Q

1 週間単位の非定型的変形労働時間制を 同一事業場内の適用対象ではない業務にも導入できるか

当社は旅館業で、1 週間単位の非定型的変形労働時間制の導入を検討しています。主たる旅館業務のほか、従業員は業務の合間に同制度の適用対象外である製造業の業務（土産品の製造等）も行っていますが、この場合であっても導入は認められるでしょうか。

(石川県 Y社)

A

適用対象外業務（土産品の製造）が、旅館の事業からみて独立したものといえなければ、事業全体としての適用が可能と解される

回答者 今泉叔徳 いまいずみ よしのり 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

①問題の所在

1 週間単位の非定型的変形労働時間制（労働基準法〔以下、労基法〕32条の5）は、日ごとの業務に著しい繁閑の差が生じることが多いものの、その業務の繁閑が決まっていない場合に、忙しい日にある程度長く働く代わりに、忙しくない日は休日とするか労働時間を短くするといった弾力的な運用を可能にする制度です。いわゆる1カ月単位の変形労働時間制や1年単位の変形労働時間制の適用が困難な場合であっても、当該制度の活用により、労働時間の短縮を図ることが期待できるものとされています。

ただし、当該制度が適用できるのは、後述の「厚生労働省令で定める事業」（同条1項）に限定されています。

したがって、ご質問のケースのように厚生労働省令で定める事業の中で、主たる業務と異なる業務を行っている場合についても当該制度を事業全体に適用できるかが、問題となります。

②1 週間単位の非定型的変形労働時間制の 導入要件

そもそも、当該制度を導入するための要件は、次のとおりとなります。

- ①小売業、旅館、料理店、飲食店の事業（前述「厚生労働省令で定める事業」）で常時30人未満の労働者を使用する事業場であること
- ②労使協定において、下記③の事項を締結し、労働基準監督署へ届け出ること
- ③1 週間の所定労働時間として40時間以内の時間を定めること
- ④1 日の所定労働時間は10時間を限度とすること
- ⑤原則として前週末までに当該週の各日の労働時間を書面で通知すること

これらの要件を満たしたとき、あらかじめ特定された日について、法定労働時間（8時間）を超えて労働させることが、労基法上できるようになります。

「原則として前週末までに当該週の各日の労働時間を書面で通知する」とされていることの趣旨で

すが、これは直前まで各日の労働時間が定まらないのは、労働者の生活との調和が図られなくなるため、事前通知が必要とされたものです。一方で、緊急やむを得ない事由があつて、あらかじめ通知した労働時間を変更する必要がある場合には、変更しようとする日の前日までに書面にて労働者へ通知することとされています（労基法施行規則12条の5第3項）。

なお、当該制度は労使協定の締結により導入できますが、労使協定の効力はいわゆる免罰効果を有するにすぎませんので、実際に当該制度の下で労働させるには、就業規則等の定めが必要となります。

このとき、当該制度は「週ごとに各日の所定労働時間を定める制度」であることから、就業規則等で各日の始業および終業の時刻を定める必要はなく、「1週間の所定労働時間」および「各日の始業および終業時刻を、労働者へ通知する時期、方法」等を定めておけば足りることとなります。

ただし、原則的な始業および終業時刻のパターンが決まっているときなどは、それらを定める必要があるとされています。

③非適用対象業務を行っている場合の取り扱い

では、ご質問のケースのように、業務の合間であっても当該制度の対象といえない業務を行っている場合、いかに取り扱うべきでしょうか。

もちろん、当該制度の導入に際しては、管轄の労働基準監督署の見解を確認する必要があるでしょう。しかしながら、これをいかに考えるかは、「事業」または「事務所」に関して、「同一場所」であっても、著しく労働の態様を異にする部門が存在する場合に、その部門が主たる部門との関連において従事労働者、労務管理等が明確に区別され、かつ、主たる部門と切り離して適用を定めることによって労働基準法がより適切に運用できる場合には、その部門を一の独立の事業とすること。〔中略〕なお、個々の労働者の業務による分割は認めないこととする通達（昭22. 9.13 発基17）が参

考になります。すなわち、事業における主たる業務とそれ以外の業務の独立性の有無が問題とされるわけです。

とすれば、ご質問のケースにおいては、次の点がポイントといえるでしょう。

- ①土産品の製造従事者に対する労務管理が、主たる旅館業に従事するときとは別個になされているのか
- ②旅館業に従事する者が土産品の製造にも従事するのか
- ③土産品の製造業務が、主たる旅館業に占める割合はどの程度なのか

これらについてみると、例えば、土産品製造の業務が、文字どおり主たる旅館の事業における「業務の合間」の手待ち時間等に行われていることから別個の労務管理をする必要がなく、旅館の事業における業務に従事している時間と比べ土産品製造に従事している時間がわずかであるような場合には、全体として旅館の事業と取り扱う結果、当該制度の適用が可能となるものと解されます。

④その他の留意点

仮に、当該制度の導入が可能であったとしても、労使協定の締結や労働者への通知等、制度運営上煩雑な側面もあることは留意すべきです。

もちろん、労使協定の締結当事者である従業員代表の選出手続きも合法的（民主的な選任かつ管理監督者でない者）に行われる必要があります。

また、当該制度は「非定型的」な勤務形態である場合を想定しており、例えば、常に週末が繁忙であるといった一定のパターンがあるのであれば、1カ月単位の変形労働時間制のほうが適したものであるかもしれません。

これらを踏まえた上で、自社の業務の繁閑等を勘案し、当該制度の導入に限らず、自社にとって最適な労働時間制度を検討することが重要であると考えます。