

—特集 2—

# 変形労働時間制 導入・運用のためのポイント

## 総労働時間短縮の実現と 繁忙期に向けた対策

長時間労働対策などをめぐり働き方の見直しを模索する中で、制度改革の一つとして、変形労働時間制や裁量労働制が検討の選択肢に挙がることもある。

そこで、本特集では「変形労働時間制」に焦点を絞り、どのような会社に有用なのか、あるいは導入する上での労務管理等における留意点は何かなど、検討・運用のポイントを解説する。

**家原徳子**（いへらのりこ） 特定社会保険労務士（社会保険労務士法人大野事務所）

中央大学商学部卒業。一般企業にて約4年間人事総務業務に従事した後、都内社会保険労務士法人にて約2年半の勤務を経て、2007年に大野事務所入所。人事労務に関する相談業務、アウトソーシング業務に従事。著書に『適正 労働時間管理』（共著、労務行政）がある。



### ■関連記事案内

事例	・働き方シリーズ 第8弾 週休3日制の最新動向（プリモ・ジャパン）	第3948号（18. 3.23）
解説	・〈付録〉実務に役立つ法律基礎講座(25) 1年単位の変形労働時間制（神内伸浩）	第3919号（16.11.11）
相談室 Q & A	・月の途中での採用者・退職者へのフレックスタイム制の適用は可能か ・変形労働時間制をとりつつ、時差勤務を併用できるか	第3916号（16. 9.23） 第3890号（15. 6.26）

[注] このほかの記事については、弊誌会員向けウェブサイト『WEB労政時報』（<https://www.rosei.jp/readers/>）の「労政時報検索」をご活用ください。

## 1 労働時間の原則と例外

労働基準法（以下、労基法）32条では、労働時間の上限を1週40時間、1日8時間と規定している（これを「法定労働時間」という）ため、会社はこの法定労働時間の範囲内で自社の所定労働時間を設定する必要がある。なお、1週の労働時間の上限については、常時10人未満の労働者を使用する商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業においては、事業の特殊性から特別に1週44時間としている（特例措置対象事業場）。

この法定労働時間が労働時間の原則的な基準となるが、産業界はさまざまな種類・業態・規模の企業によって成り立っており、この大原則のみでは多種多様な働き方に対応できないことから、例外措置として「変形労働時間制」と「みなし労働時間制」が法制化されており、「変形労働時間制」では労働時間の弾力化を、「みなし労働時間制」では労働時間算定の合理化を図っている【図表1】。

## 2 変形労働時間制と裁量労働制の違い

### 【1】変形労働時間制とは

変形労働時間制とは、原則的な1週や1日の法定労働時間の規制を、1カ月単位、1年単位等の一定期間に置き換えて、業務の繁忙に応じて所定

労働時間を弾力的に配分させることができる制度である。

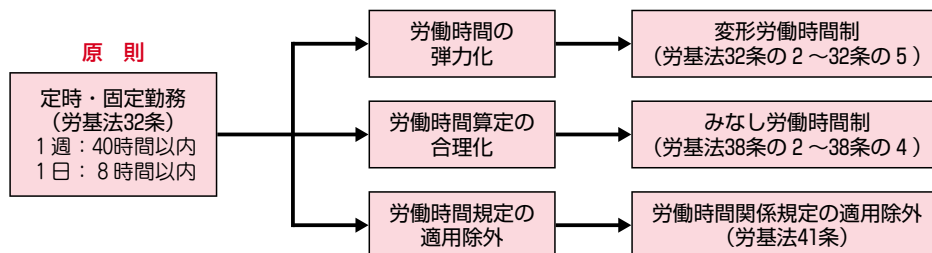
変形労働時間制を導入する前は、業務量が少なく手待ちの状態が生じるような閑散期と、業務量が多く時間外労働が必要となる繁忙期との間で繁閑の調整ができず、全体として労働時間が増大するのみであったものが、変形労働時間制を導入することにより、閑散期には1日の労働時間を短く、あるいは休日を増加させるなどして所定労働時間を短く設定し、繁忙期には所定労働時間を長く設定するなどして、全体としての労働時間の短縮を図ることができるようになる。

変形労働時間制には、以下の4種類がある【図表2】。

- ① 1カ月単位の変形労働時間制（労基法32条の2）
- ② 1年単位の変形労働時間制（労基法32条の4）
- ③ 1週間単位の変形労働時間制（労基法32条の5）
- ④ フレックスタイム制（労基法32条の3）

① 1カ月単位の変形労働時間制、② 1年単位の変形労働時間制は、1カ月、1年などの一定期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間以内であれば、特定の週や日について1週40時間、1日8時間を超えて勤務シフトを設定することができ、③ 1週間単位の変形労働時間制は、規模30人未満の小売業、旅館、料理店・飲食店の事業で、1週間当たりの所定労働時間が40時間以内であれば、1日8時間を超えて勤務シフトを設定することができる。これにより、一定期間内の

図表1 労働時間の原則と例外



業務の繁閑に応じて所定労働時間を弾力的に設定することができる。

④フレックスタイム制は、労働者が始業および終業の時刻を自主的に決定できる制度であり、労働者がその仕事と生活との調和を図りながら働くことができる。清算期間（1カ月以内で、労使協定で定めた期間）を平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲で労働時間を決めておき、労働者は清算期間内に総労働時間に不足がないように労働すればよく、1週または1日の単位では不就業や時間外労働は判断しない。

①1カ月単位の変形労働時間制、②1年単位の変形労働時間制、③1週間単位の非定型的変形労働時間制は会社が勤務シフトを決定するのに対し、④フレックスタイム制は、労働者が始業および終業の時刻を自主的に決定する点で、変形労働時間制の中でも特徴がある。

なお、厚生労働省「就労条件総合調査」による変形労働時間の導入状況は、[図表3]のようになっている。直近の平成29年で労働時間の弾力化措置の種類別導入割合（調査産業計）を見ると、1年単位の変形労働時間制33.8%、1カ月単位の

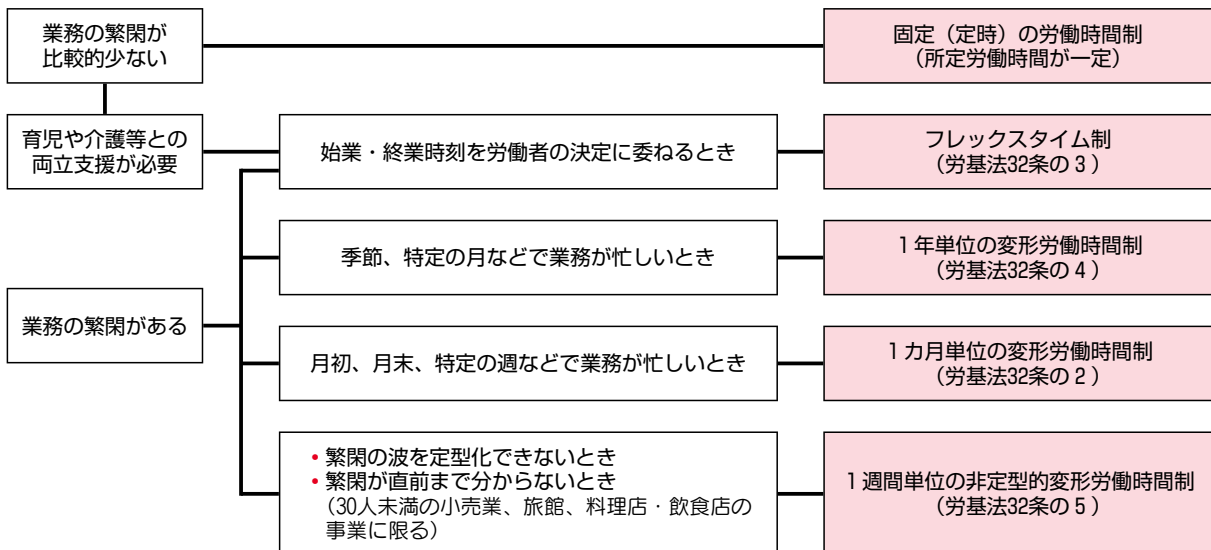
変形労働時間制20.9%、フレックスタイム制5.4%となっている。

**【法改正情報】**

今国会（第196回通常国会）に提出されている「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」において、フレックスタイム制については、働き方改革の一環として平成31年に改正が予定されており、清算期間については、現行法では1カ月以内とされているところを、3カ月以内に拡張される見通しとなっている。これによって、長期間にわたる業務の繁閑や生活事情に合わせて、より柔軟に労働することができるようになる。

一方で、従来にも増して長時間労働が一時期に集中する可能性が出てくるため、対象労働者の過重労働防止等の観点から、清算期間を1カ月を超え3カ月以内とする場合は、清算期間内の1カ月ごとに1週平均50時間を超えた労働時間については、当該月における割増賃金の支払い対象とすることとしている。また、清算期間が1カ月を超え3カ月以内の場合に限り、制度の適正な実施を担保するために、フレックスタイム制にかかる労使協定の届け出を要することとしている。

**図表2 変形労働時間制の種類**



**[2]裁量労働制とは**

裁量労働制とは、業務の性質上、その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、その遂行方法や時間配分の決定など、使用者が具体的な指示をすることが困難な業務について、実際の労働時間にかかわらず、労使協定等で定めた時間を労働したものとみなす制度である。具体的には、①専門業務型裁量労働制（労基法38条の3）と、②企画業務型裁量労働制（労基法38条の4）の2種類がある。

専門業務型裁量労働制は、法令で定められた19業務に該当する場合にのみ採用することができる。

例えば、新商品を考案する研究開発業務などは、必ずしも労働した時間に比例して成果が発揮されるものではなく、業務の進め方なども個々の労働者のスタイルによるところが大きいと考えられる。また、特定の専門性を発揮して行う業務の中には、労働時間という枠組みで縛りを設けて、積み上げた時間に対して賃金を支払う仕組みがなじまないものがある。こうしたことを受けて、一定の専門業務に範囲を制限した上で、業務遂行における時

間配分などを労働者の裁量に委ねる働き方を認めようというのが専門業務型裁量労働制である。労働時間の算定については、当該業務を遂行するために、通常どの程度の時間労働することが必要となるかについて労使協定等で定め、そのあらかじめ定めた時間労働したものとみなすこととされている。

もう一方の企画業務型裁量労働制は、事業の運営にかかる企画、立案、調査および分析の業務に範囲を絞って適用を認めるものである。例えば、会社の経営企画業務は、必ずしも労働した時間に比例して成果が発揮されるものではなく、一般的な労働時間算定に基づく賃金の支払いにはなじまない場合がある。こうした業務についても、裁量労働制の適用を認め、労使委員会で決議した1日当たりの時間数（みなし労働時間）を労働したものととして算定することを可能にするのが企画業務型裁量労働制である。これにより、事業活動の中核にある労働者が自らの知識、技術や創造的な能力を活かし、仕事の進め方や時間配分に関し主体性を持って働くことができるようになる。

**図表3 変形労働時間制を導入している企業割合**

-%-

区分	1年単位の変形労働時間制					1カ月単位の変形労働時間制					フレックスタイム制				
	調査産業計	1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人	調査産業計	1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人	調査産業計	1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人
平成20年	35.8	24.4	30.2	37.1	36.2	14.4	39.7	28.1	19.3	11.2	4.9	30.6	14.1	5.6	3.3
21	35.6	24.6	31.3	35.5	36.4	15.5	38.3	24.7	19.2	13.0	6.1	31.9	18.6	8.2	3.8
22	37.0	25.6	30.3	35.9	38.2	15.3	40.2	27.3	19.8	12.4	5.9	31.8	18.1	7.7	3.6
23	36.9	24.4	32.2	35.4	38.0	14.1	38.5	27.5	17.2	11.4	5.9	32.0	17.6	8.6	3.5
24	33.3	22.7	32.6	37.2	32.6	15.8	41.1	31.9	18.0	13.0	5.2	25.9	15.8	7.8	2.9
25	32.3	20.9	30.4	33.3	32.5	16.6	40.6	29.7	16.7	14.8	5.0	28.2	13.4	7.9	2.8
26	35.4	21.0	31.6	37.5	35.5	17.9	40.6	29.3	18.4	16.1	5.3	27.7	16.0	7.3	3.2
27	30.6	20.6	27.3	32.6	30.6	20.3	36.6	32.4	25.6	17.2	4.3	21.7	13.2	6.9	2.2
28	34.7	22.3	28.5	34.2	35.8	23.9	41.7	35.0	28.9	20.8	4.6	22.1	13.8	6.0	2.8
29	33.8	23.1	27.1	32.7	35.0	20.9	45.0	36.6	28.3	16.5	5.4	23.6	14.2	6.4	3.7

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

[注] 平成26年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、平成27年より「常用労働者が30人以上の民間法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることとした。

**[3]変形労働時間制と裁量労働制の違い**

以上、見てきたように、変形労働時間制と裁量労働制は、原則的な労働時間制の例外措置として、より柔軟な働き方ができる点で共通している部分もあるが、以下の点で大きな違いがある。

フレックスタイム制以外の変形労働時間制は、会社が業務の繁閑に合わせて計画的に労働時間を弾力的に配分して労働者に働かせることができる上、全体として労働時間を短縮することができる制度であり、実際の労働時間に応じた賃金の支払いが必要となる。フレックスタイム制は、始業および終業の時刻について労働者の決定に委ねる点で、やや裁量労働制に近い性質もあるが、実際の労働時間に応じた賃金の支払いが必要となる点で、変形労働時間制に分類される。

一方、裁量労働制は、業務遂行の方法や時間配分等について労働者の裁量に委ねることにより、労働者が主体的な働き方ができる制度であり、実際に労働した時間にかかわらず労使協定等で定められた時間を働いたとみなすことから、会社は労働時間の算定を合理化できる。

なお、使用者には労働者の労働時間を適正に把握する義務があるが、変形労働時間制においても、実際の労働時間に応じた賃金の支払いが必要となる点で原則的な労働時間制と変わらないため、この適正把握義務が課されている。一方、裁量労働

制は、1日の労働時間を労使協定等で定められた時間労働したものとみなすことから、使用者の適正把握義務が免じられている[図表4]。

業務の性質や特性、個々の労働者の置かれた生活環境（育児や介護等）に応じた最適な制度を選択することができれば、どちらも有用な制度であるが、本特集では以下、変形労働時間制に絞って検討する。なお、1カ月単位、1年単位、1週間単位の各変形労働時間制の導入要件を[図表5]にまとめた。

**3 どの変形労働時間制を採用するのが適当か**

**[1]業種によって有効な労働時間制**

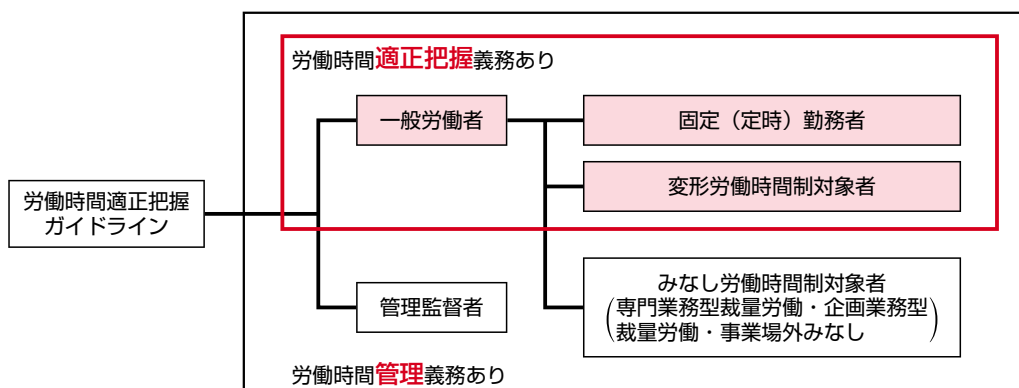
変形労働時間制は、繁忙期・閑散期の状況や業界・業務特性といった事情によって、適した制度が変わってくる[図表6]。

**(1)1カ月単位の変形労働時間制**

1カ月単位の変形労働時間制は、基本的には、業種・業態を問わず全事業場に適用可能な制度で、変形期間は1カ月以内であれば15日や4週間などの単位で設定することもできる。

この労働時間制は、1カ月以内の期間において、業務の繁閑に波がある業種に適している。繁忙の

**図表4** 労働時間適正把握義務





図表 5 変形労働時間制の導入要件

区 分	1 カ月単位の変形労働時間制 (労基法32条の2)	1 年単位の変形労働時間制 (労基法32条の4)	1 週間単位の 非定型的変形労働時間制 (労基法32条の5)
根拠要件	就業規則または労使協定	労使協定のみ	労使協定のみ
労使協定の届け出	必要	必要	必要
業種、規模による制限	なし	なし	小売業、旅館、料理店・飲食店で、かつ常時使用する労働者の数が30人未満
対象期間	1 カ月以内	1 カ月超 1 年以内	1 週間
各日の所定労働時間の決定 (特定)	就業規則または労使協定	労使協定	1 週間ごとにその週の前日までに書面で通知
1 日の所定労働時間の上限	制限なし	10時間（タクシー業の隔日勤務の場合は16時間）	10時間
1 週の所定労働時間の上限	制限なし	52時間（対象期間が3 カ月を超える場合、週48時間を超える週は連続3 回まで、かつ、3 カ月間に3 回まで。ただし、積雪地域において一定の業務に従事する者は除く）	40時間
連続労働日数	法定休日以外の制限なし	6 日（対象期間中の特に業務の繁忙な期間「特定期間」については12日）	法定休日以外の制限なし
1 年の所定労働日数	法定休日以外の制限なし	対象期間が3 カ月を超える場合は、280日	法定休日以外の制限なし
特例措置対象事業場*の週 平均労働時間	44時間	40時間	40時間
時間外労働の限度基準	通常の基準（原則 1 カ月45時間、 1 年360時間）	対象期間が3 カ月を超える場合は、原則 1 カ月42時間、1 年320 時間	通常の基準（原則 1 カ月45時間、 1 年360時間）

\*特例措置対象事業場とは、労働者数常時10人未満の、①商業、②映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、③保健衛生業、④接客娯楽業を指す。

図表 6 各変形労働時間制になじむ業種等・なじまない業種等

区 分	な じ む 業 種 等	な じ ま ない 業 種 等
1 カ月単位の変形労働時間制	1 カ月の間に業務の繁閑に波のある業種	業務の繁閑等について1 カ月を超える期間で見る必要がある業種
1 年単位の変形労働時間制	<ul style="list-style-type: none"> <li>季節的な要因により1 カ月を超える期間において業務の繁閑に波がある業種</li> <li>特定月が忙しい業種</li> <li>一定時期にまとめて休日を取るような業種</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 日10時間、1 週52時間を超えるような所定労働時間の設定が必要な業種</li> <li>恒常的な時間外労働や、頻りに労働時間の変更が発生するような業務形態</li> </ul>
1 週間単位の非定型的変形労働時間制	小売業、旅館、料理店・飲食店の事業で、常時30人未満の事業場に限定	常に週末が繁忙であるといった一定のパターンがある場合
フレックスタイム制	<ul style="list-style-type: none"> <li>チーム等により業務を分担することの少ない労働者</li> <li>育児や介護をしながら就労する労働者</li> </ul>	恒常的に時刻指定のある業務

波があまりない場合でも、週6日の勤務シフトを組むことによって1週の所定労働時間が40時間を超えることがある事業場は、原則的な労働時間制では対応できないため、1カ月単位の変形労働時間制を導入して対応することになる。例えば、小規模の店舗において年中無休で営業している業種で、毎日の必要なスタッフ数を確保するために週6日の勤務シフトが組まれるような場合である。

また、1日10時間、あるいは1週52時間を超えるような所定労働時間の設定が必要な業種は、(2)で説明する1年単位の変形労働時間制の上限を超えてしまうことから、1カ月単位の変形労働時間制を導入して対応していることが多く、例えば、タクシー業やホテル業で多く導入されている。

### (2) 1年単位の変形労働時間制

1年単位の変形労働時間制は、季節的な要因により1カ月を超える期間において業務の繁閑に波がある業種や、特定月が忙しい業種、あるいは一定時期にまとめて休日を取るような業種にとって有用である。例えば、百貨店、季節的商品の製造業、ゴルフ場、ホテル業、建設業、結婚式場などに多く導入されている。

また、隔週等で土曜日も労働日とするような業種では、1カ月の労働時間の総枠（1カ月が31日の場合は177.1時間等）が定められている前記(1)で説明した1カ月単位の変形労働時間制では対応できない月があるため、この1年単位の変形労働時間制を適用して対応していることもある。

対象期間は、1カ月を超え1年以内であれば、3カ月でも、6カ月でも、10カ月でも任意の期間で設定することが可能である。そのため、ある一定の時期が繁忙であり、その他の時期は比較的安定しているような場合には、通常月は原則的な労働時間あるいは1カ月単位の変形労働時間制としつつ、1年のうちの繁忙月とその前後の安定している月のみをもって対象期間とすることも可能である。

なお、1日10時間、1週52時間等の労働時間の上限が定められているため、それを超える長時間に及ぶ勤務シフトを設定する必要がある場合は適さない。また、1年単位の変形労働時間制は、あらかじめ業務の繁閑を見込んで、それに合わせて労働時間を配分するものなので、通達では、恒常的な時間外労働が発生したり、頻繁に労働時間の変更が発生したりするような業務形態は1年単位の変形労働時間制には該当しない（平6.1.4 基発1、平9.3.25 基発195、平27.3.31 基発0331第14）とし、対象期間の途中で適用を中止することも許されない（昭63.3.14 基発150・婦発47、平6.3.31 基発181）としている。

### (3) 1週間単位の非定型的変形労働時間制

1週間単位の非定型的変形労働時間制は、対象事業として小売業、旅館、料理店・飲食店の事業で、常時30人未満の事業場に限定されており、1日の所定労働時間の上限は10時間までとされている。日ごとの業務に著しい繁閑の差が生じることが多いために、業務の繁閑に応じて労働時間を設定する必要性が高いものの、例えば毎週特定の曜日が忙しいというような規則性がなく、1カ月単位で勤務シフトを組むことも難しいような業種に特に適している。

勤務シフトの通知方法として、「原則として前週末までに翌週の各日の労働時間を書面で通知する」とされている。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れなくなるため、少なくとも1週間ごとに事前通知が必要とされたものである。このように、勤務シフトを毎週作成し、書面にて労働者へ通知するなど、制度運営上煩雑な側面もある。したがって、常に週末が繁忙といった一定のパターンがあるならば、1週間単位の非定型的変形労働時間制ではなく、(1)の1カ月単位の変形労働時間制のほうが適している。

#### (4)フレックスタイム制

フレックスタイム制は、1カ月以内の清算期間における所定労働時間として設定された総労働時間を、労働者が各日の始業・終業時刻を自主的に決定して働くことができる点で、仕事と生活の調和を図りやすく、労働者は効率的に働くことができる。

適用業務に制限はないが、チーム等で業務を分担することの少ない労働者になじみやすく、育児や介護をしながら就労する労働者にとっても有用と考えられる。また、労働者ごとの繁閑にバラつきがあり、日々各々の判断で労働時間を臨機応変に配分する必要があるような業務にも適している。

しかし一方で、各日の始業時刻および終業時刻の決定を労働者に委ねる制度であることから、恒常的に時刻指定のある業務、あるいは労働者の決定に逆らった残業を命じることができないため、なじまない業務もあると考えられる。

#### [2]仕事と育児・介護等との両立のために

妊産婦（妊娠中の女性および産後1年を経過しない女性）は、変形労働時間制を適用すること自体は禁止されていないものの、フレックスタイム制以外の変形労働時間制の適用が制限されており、妊産婦が請求した場合には、1週40時間、1日8時間の法定労働時間を超えて労働させることはできない。そのため、労働時間の配分が大きく制約され、変形労働時間制を適用するメリットは薄いと考えられる。

また、育児や介護等を行う労働者についても、フレックスタイム制以外の変形労働時間制を適用する場合は、育児や介護等に必要な時間を確保できるよう配慮しなければならないとされているため、勤務シフトを組む際には、労働者の就労できない時間帯を聴取するなどの配慮が求められる。さらに、育児や介護の短時間勤務制度の適用者については、労働時間短縮後の所定労働時間の範囲

内で勤務シフトを組む必要がある。

一方、フレックスタイム制は労働者の決定により日ごとの労働時間を弾力的に調整でき、労働者が生活との調和を図ることがより可能であるため、子どもや家族の送り迎えや病院への付き添いなどの育児や介護に従事する労働者にとっては有用と考えられる。

なお、フレックスタイム制の適用を育児や介護に従事する労働者に限定する場合、適用労働者が、周囲への気遣いから自主的に決定した時刻に自由に出退勤することをためらうなど、うまく機能しないケースもある。そのため、当該労働者に限定してフレックスタイム制を適用することについて周知し、周囲の労働者の理解を得ておくことも必要と考えられる。

## 4 導入・運用に当たって 気をつけるべきポイント

変形労働時間制を導入・運用するに当たり労基法ではその要件が定められており、万が一、この要件を満たしていなければ、制度設計や運用が不適切であるとして変形労働時間制と認められないことがある。その結果、1週40時間、1日8時間という原則的な法定労働時間が適用され、未払いの割増賃金の清算が必要となるおそれがあるため、誤った運用とにならないよう十分な注意が必要である。

また、自社の実情とマッチしていないなどの理由で制度自体がうまく機能していない場合は、労働時間の短縮のメリットを最大限に活かすことができず、あるいはフレックスタイム制においては、規律が保てず業務に支障を来すことも想定される。

そこで、陥りがちな誤った導入例・運用例とともに諸問題を挙げて、各変形労働時間制のポイントについて横断的に解説する。



### 【1】時間外労働の削減につながらないもの

フレックスタイム制以外の変形労働時間制は、業務の繁閑に連動した勤務シフトを組んでこそ、閑散期の無用な手待ち時間を繁忙期の所定労働時間に充てることができる。しかしながら、繁忙期の分析が不十分な場合や、状況の変化に合わせた対応ができない場合は、恒常的な時間外労働が発生する可能性もあり、結果として時間外労働の削減につながらない。そのため、業務の繁閑を十分に分析して現状に合った勤務シフトを組むことが非常に重要といえる。

フレックスタイム制は、確かに労働者の仕事と生活との調和を図ることができるメリットがあるが、労働者の働き方次第では、必ずしも全体としての労働時間を短縮できるとは限らない。例えば、自己の業務の繁閑に合わせたセルフマネジメントができず、閑散期に密度の薄い（長時間）労働をするような者を黙認すると、結果として時間外労働が多くなったり、規律が保てなくなったりすることも想定される。このような事態とならないように、管理者は適宜、メリハリを付けて労働するように監督指導をすることが重要となる。

### 【2】労働時間の適正把握のために

長時間労働や残業代の未払い防止のため、使用者は労働時間を適正に把握・管理する義務があるが、これは変形労働時間制が適用される労働者についても同様である。

変形労働時間制の場合、繁忙期には長時間労働や週6日連続の勤務シフトが組まれる可能性があり、健康面での配慮が特に必要となる。また、複数パターンの勤務シフトが存在し、時間外労働の算定方法も原則的な労働時間制の場合と異なるため、その算定が煩雑となることも想定されることから、不適切な算定により残業代が未払いとならないように注意する必要がある。このように変形

労働時間制では、原則的な労働時間制の場合よりも一層、労働時間を適正に把握することが求められる。

フレックスタイム制については、始業および終業の時刻を労働者に委ねるため使用者が労働時間の把握をしなくてもよいと誤解されることがあるが、行政通達でも「フレックスタイム制を採用する事業場においても、各労働者の各日の労働時間の把握をきちんと行うべきものである」（昭63. 3.14 基発150・婦発47）としている。

労働時間の把握方法として、自己申告制によることも可能だが、フレックスタイム制では始業および終業の時刻が、労働者ごと、日ごとにその時刻が異なるため、過大申告や過少申告など実態と乖離した申告があっても管理者が気づきにくい側面がある。したがって、自己申告制の場合には、管理者は、勤務実態を正しく申告するように日頃から注意喚起した上、日ごとに勤怠確認を徹底することが重要となる【図表7】。

**図表7** やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合に使用者が講ずべき措置

- ①自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
- ②自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
- ③使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること

資料出所：厚生労働省リーフレット「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」より抜粋

### [3]未払い残業につながるもの

1カ月単位、1年単位の変形労働時間制、および1週間単位の非定型的変形労働時間制では、一度決定した勤務シフト上の労働時間を超えて労働させる場合や、法定労働時間を超える時間の勤務シフトを設定していない日に法定労働時間を超えて労働させた場合は、時間外労働として割増賃金の支払いが必要となるため、勤怠記録を基に実際に労働した時間を算定しなければならない。時として、業務の繁忙に合わせて労働時間を配分した勤務シフトの時間を実際の労働時間とみなし、割増賃金の清算をしていないケースも見受けられるが、このような取り扱いは、使用者の労働時間把握義務を果たしていないだけでなく、実際の労働時間に応じた賃金の支払いがなされていないため未払い残業となる。

また、1カ月単位、1年単位の変形労働時間制の場合、原則的な労働時間制と同様に、1日および1週単位で時間外労働時間の算定が必要であるが、この1日および1週単位のみでは算定しきれない時間外労働が発生する可能性があるため、変形期間全体あるいは対象期間全体でも算定する必要がある。

具体的には、1日および1週の法定労働時間より短い勤務シフトを設定した日や週に、法定労働時間を超えない範囲で所定外労働があった場合、1日および1週単位では時間外労働として算定されないが、このような所定外労働時間を積算すると、変形期間全体あるいは対象期間全体の法定労働時間（労働時間の上限）を超えてしまうことがある（[図表8]の⑤のケース）。この法定労働時間を超えた時間は、時間外労働となるが、実際にはこの期間全体での算定をしていないケースも見受けられ、このような場合は未払い残業となるため注意が必要である。

1年単位の変形労働時間制において、入社、退社、配置転換等の時期によって対象期間よりも雇

用契約期間が短い労働者が出てくることがあるが、この場合は、当該労働させた期間を平均して1週当たり40時間を超えた時間について、割増賃金を支払わなければならないとされている。この変形労働時間制では、勤務シフトどおりに労働した場合は時間外労働とならないため、長時間の勤務シフトが組まれている繁忙期であっても残業代は発生しない。そのため、たまたま繁忙期にのみ在籍していた労働者についてこの賃金清算をしないと、長時間労働したにもかかわらず、残業代が支払われないという事態となることから注意が必要である[図表9]。

### [4]勤務シフトの変更等

まず、フレックスタイム制以外の変形労働時間制では、業務の繁忙を見込んで事前に計画的に労働時間を配分するものであることから、一度決定された各週、各日の労働時間を変更することは想定されておらず、原則として認められない。そのため、勤務シフトで決めた労働時間を超えて労働させた場合は時間外労働となり、割増賃金の清算が必要となる点に注意が必要である。

なお、臨時突発的な事情でやむを得ず勤務シフトを変更せざるを得ない事態が発生した場合に、一定要件の下で例外的に認められるケースもある。

#### (1)所定労働時間の変更

例えば、1カ月単位の変形労働時間制においては、JR東日本(横浜土木技術センター)事件(東京地裁 平12. 4.27判決)で、「労働者から見てどのような場合に変更が行われるのかを予測することが可能な程度に変更事由を具体的に定めることが必要」とされ、所定労働時間の変更に当たっては以下の手続きが必要となる。

①就業規則にどのような事情が生じた場合に労働時間の変更があるのかを、あらかじめ具体的に定めておくこと

②労働時間を変更する場合に、あらかじめ労働者に通知すること

③やむを得ない事情に限ること

1週間単位の非定型の変形労働時間制でも、緊急でやむを得ない事由がある場合には、あらかじめ通知した労働時間を変更しようとする日の前日までに書面により労働者に通知することにより、労働時間を変更することができる（労基法施行規則12条の5第3項）。

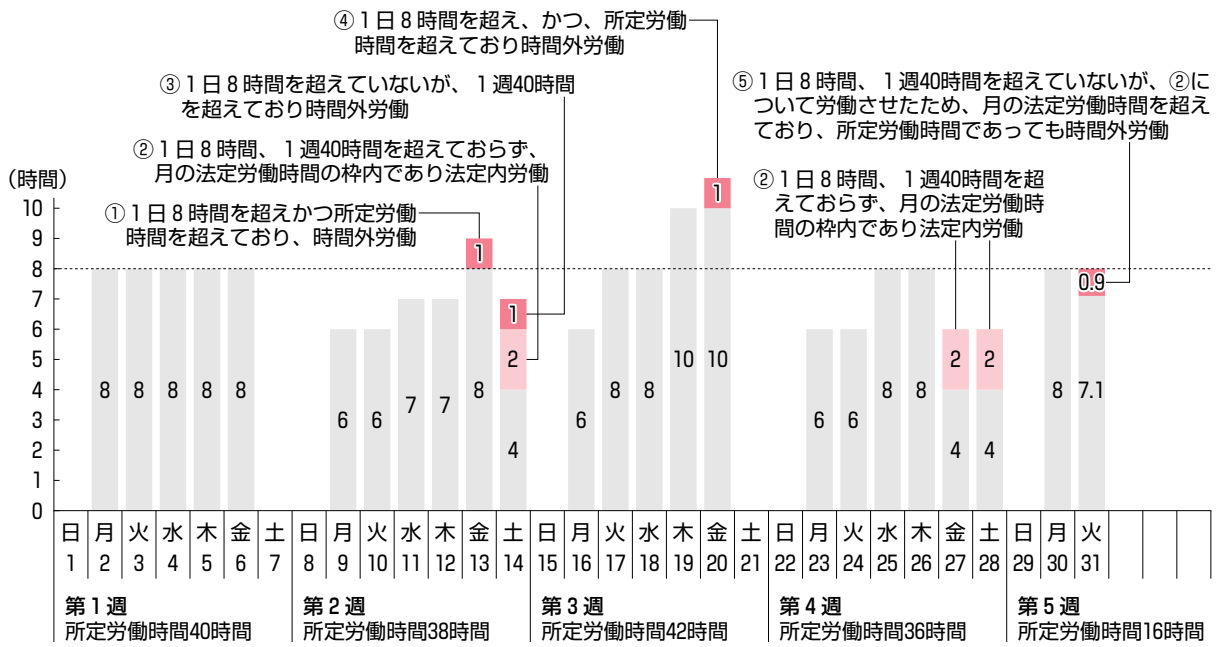
一方、1年単位の変形労働時間制においては、労使合意の上であったとしても、対象期間途中で所定労働時間を変更することは許されないで、注意が必要となる（昭63.3.14 基発150・婦発47、平6.3.31 基発181）。

(2)休日の振替

次に、休日の振替ができるかという問題については、1カ月単位の変形労働時間制では、「休日

図表8 1カ月単位の変形労働時間制を採用した場合の時間外労働(割増賃金)の考え方

- (1) 1日については、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
- (2) 1週間については、40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超え時間を定めた週はその時間、それ以外の週は40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超えて労働した時間（(1)で時間外労働となる時間を除く）
- (3) 対象期間における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間（(1)または(2)で時間外労働となる時間を除く）



■ 所定労働時間 1カ月間の所定労働時間 172.0時間  
 ■ 所定労働時間を超えた時間（時間外労働） 1カ月間の法定労働時間 177.1時間  
 ■ 所定労働時間を超えた時間（法定内労働時間）

割増賃金の計算方法（例：時給1,000円）

基本賃金	1,000 × 172	= 172,000円
②の賃金（法定内労働）	1,000 × 6	= 6,000円
①③および④の賃金（時間外労働）	1,000 × 1.25 × 3	= 3,750円
⑤の賃金（時間外労働）	1,000 × 0.25 × 0.9	= 225円
合計	172,000 + 6,000 + 3,750 + 225	= 181,975円

資料出所：厚生労働省リーフレット「1カ月単位の変形労働時間制」より作成

の規定との関係では問題ない」(昭63. 3.14 基発150・婦発47、平 6. 3.31 基発181)とされ、就業規則に規定されていれば、休日労働とならない。ただし、休日を振り替えたことによって、結果として1日8時間または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または週に、1日8時間または1週40時間を超えて労働させることになる場合には、その超える時間は時間外労働となる(前掲通達)。

なお、1週間単位の非定型的変形労働時間制については、休日の振替について触れた規則や通達はないが、もともと「非定型的」といわれるように業務の繁閑を定型化できない業種に適用される制度であるため、休日の振替が必要となることも想定されることから、振り替える日の前日までに書面で通知する限りは可能と考えられる。

1年単位の変形労働時間制については、「使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更することがないことを前提とした制度であるので、通常の業務の繁閑等を理由として休日振替が通常行われるような場合は、1年単位の変形労働時間制を採用できない」とした上で、労働日の特定時に

は予期しない事情が生じ、やむを得ない場合は、以下の要件を満たしている場合に限り、例外的に休日の振替が認められる。

- ①就業規則等において休日を振り替えることができる旨を規定し、これに基づいて事前に振り替えるべき日を特定すること。この場合、できる限り休日振替の具体的事由と振り替えるべき日を規定することが望ましい
- ②対象期間(特定期間を除く)においては連続労働日数が6日以内であること
- ③特定期間においては、連続労働日数が12日以内であること

この場合も、休日労働とならないが、休日を振り替えたことによって、結果として、1日8時間または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または週に、1日8時間または1週40時間を超えて労働させることになる場合には、その超える時間は時間外労働となる(平 6. 5.31 基発330、平 9. 3.28 基発210、平11. 3.31 基発168)。

また、運用上、労働者の都合で勤務シフトの変更を申し入れられるケースも想定されるため、勤

**図表 9** 1年単位の変形労働時間制を適用する途中退職者において割増賃金の清算が必要な労働者

労働基準法37条の規定に基づく割増賃金(時間外・休日・深夜労働の割増賃金)のほか、①の労働者に対しては、②の労働時間についての割増賃金を支払わなければならない

**①清算が必要な労働者**

対象期間の途中で退職した者や採用された者、配置転換された者など、1年単位の変形労働時間制の適用を受けて労働した期間(実労働期間)が対象期間より短い労働者であって、実労働期間を平均して1週間当たり40時間を超えて労働したものの

**②割増賃金の支払いを要する労働時間**

途中退職者等については当該退職等の時点で、途中採用者等については対象期間の終了時点(当該途中採用者等が対象期間終了前に退職等した場合は当該退職等の時点)で、次のように計算した時間

$$\left( \frac{\text{実労働期間}}{\text{実労働時間}} \right) - \left( \frac{\text{労働基準法37条の規定に基づく割増賃金の支払いを要する時間}}{\text{労働基準法37条の規定に基づく割増賃金の支払いを要する時間}} \right) - \left( 40 \times \frac{\text{実労働期間の暦日数}}{7} \right)$$

資料出所：厚生労働省リーフレット「1年単位の変形労働時間制」より作成



務シフトを組む際に、あらかじめ労働者の都合を聞くことも考えられる。しかしながら、そのような場合、土曜日、日曜日、祝日などは必要人数を確保しづらいことがあることから、このような特定の日に勤務する労働者に対し「特定日手当」等として多少の手当を支給することで、バランスを取っているケースも見受けられる。

### [5] そもそも制度の趣旨に反するもの(フレックスタイム制)

フレックスタイム制は、始業および終業の時刻の両方を、労働者の完全な自主決定に委ねることを要件としており、この要件を欠き、制度そのものの趣旨に反するような制度は認められない。

例えば、始業または終業時刻いずれか一方のみの自由決定制は要件を満たしていないため、認められない。

また、30分等の時間単位で区切って選択させるような選択制は、労働者の完全な自由決定に委ねたとはいえ、認められない。

もしも、労働者の出退勤時刻をパターン化して勤怠管理を簡略化したいのであれば、15分や30分など一定の時間単位に区切ることで目標時刻として設定することは自主的な選択に委ねている限り可能だが、この目標時刻を実際の始業および終業の時刻とみなして、その差分を切り捨てることは認められないため注意が必要である。

業務上の指示や連絡、外部からの連絡取り次ぎなどのために、労働者の勤務状況を把握する目的で始業および終業の時刻の予定表を事前に届け出させる届出制は可能と考えられるが、この事前に届け出た時刻よりも出社が遅れた場合あるいは早く退社した場合でも、遅刻や早退として取り扱うことはできない。なお、原則的な始業および終業時刻を定めておき、事前に届け出た場合に限って出退勤時刻を変更できるような届出制は、そもそも労働者の決定に委ねられているとはいえず認め

られない。このように、始業および終業時刻を事前に届け出させるとしても、フレキシブルな出勤であることには変わりがないよう、届け出の協力を要請するまでにとどめておくのが適当といえる。

## 5 就業規則への規定や 労使協定を締結する上での留意点

### [1] 民事上の効力発生要件として

変形労働時間制に関する労使協定の効力は、その協定の定めるところによって労働させても労基法に違反しないという免罰効果にすぎないため、労使協定を締結したことのみをもって、使用者が労働者に変形労働時間制に基づいた勤務をさせることはできない。民事上、その義務を負わせるためには、就業規則へ根拠条文を規定する必要がある。当然、この就業規則を周知する必要があり、変形労働時間制を適用する旨を適用労働者に通知することも必要である。

変形労働時間制が適用されることを知らされていなかったとして、変形労働時間制の適否と未払い残業代の支払いについて争われた裁判では、就業規則の周知も変形労働時間制が適用されている旨の通知もなかったこと、変形労働時間制の運用が不適切であったことから、変形労働時間制の適用が無効とされ、未払い残業代の支払いが命じられた(日本レストランシステム[割増賃金等]事件 東京地裁 平22. 4. 7判決)。

### [2] 運用する上で考慮すべきポイント(フレックスタイム制)

#### (1) 深夜労働の制限

フレックスタイム制の下では自主的な選択によって深夜労働が発生することが想定されるが、深夜労働の割増賃金の問題や、防犯や健康配慮の観点から深夜労働を原則禁止とすることができる。

その方法として、就業規則等や労使協定においてフレキシブルタイムの終了時刻を午後10時までと設定し、「フレックスタイム制の労働者であっても、原則として午後10時以降の就業はしないこと」「やむを得ず深夜労働を行わなければならない業務上の必要が生じたときには、上長の許可を得ること」などと規定しておくことが有効である。

## (2) 休日労働の取り扱い

フレックスタイム制の適用労働者が休日労働をしなければならない場合、その休日労働についてもフレックスタイム制を適用しなければならないのが問題となる。

休日はもともと労働契約上労働義務のある日ではなく、当然にフレックスタイム制が適用にはならないため、休日の勤務に関して誤解が生じないよう、あらかじめ労使協定にその取り扱いについて定めておくことが望ましい。例えば、休日労働は所定労働日では対応できない特別な事情によるものであり、その事情に対処するため、始業および終業時刻を含め労働時間について指示する必要があることが想定される場合は、「休日労働にはフレックスタイム制は適用しない」旨を規定しておくことが考えられる。

## (3) 当番・定例ミーティング・休憩

コアタイムは必ず設けなければならないものではないが、組織全体での同一時間帯の活動や、定例のミーティング、電話当番等を行う必要がある場合、あるいは一斉に休憩を与える必要がある事業場の場合には、コアタイムを設定し、その時間帯内で対応する必要がある。

## (4) 時刻指定の業務命令

時刻指定のある重要な業務や会議など、業務上の必要性から特別にその時間に勤務を要請せざる

を得ない場合があるが、フレックスタイム制の適用を受けている労働者に対して、このような特別な勤務要請を行うことができるかが問題となる。

これについては、原則として日常的に使用者が各日の始業または終業の時刻にかかるような業務命令をすることができないとされつつも、もともと労働契約上、労働者には誠実勤務義務が課されており、業務に支障を来さないように勤務する必要があることから、このような特別な勤務要請を当然に拒むことは誠実勤務義務に反すると考えられる。そこで、業務に支障が生じるおそれのある場合に対処するため、就業規則等や労使協定において「始業および終業時刻の自主決定によって業務に支障が生じるおそれのある場合など、フレックスタイム制の適用が不相当と認められる場合、会社は当該社員に対するフレックスタイム制の適用を解除することができるものとする」などと規定することも有用である。

## [3] その他——変形労働時間制以外の選択肢

以上、見てきたように、4種類の変形労働時間制には制度ごとに特徴があり、会社の実情にマッチした変形労働時間制を選択できれば、多くのメリットがある。そこで本特集で紹介した制度選択のポイントや運用上の注意点を参考にしながら、どの制度が自社の特性にマッチするのを見極め、ぜひ有効活用していただきたい。

しかしながら、導入するための要件や運用に当たっての課題があることから、管理体制が整っていないと運用が難しい場合もある。このような場合は、変形労働時間制を導入しないまでも、例えば、労働者が30分単位等で始業・終業時刻を選択できるような時差勤務制度を導入・活用することで労働時間の短縮や柔軟な働き方を実現できる場合もあるので、これを選択肢の一つとして検討することも有用だろう。