

変形労働時間制について

「変形労働時間制」を導入している会社は数多くあります。そこで、今回は3種類の制度とそれぞれ導入にあたってのメリット・デメリットを解説していきます。

①変形労働時間制とは

労働基準法第32条では、1週間に40時間・1日に8時間という労働時間の原則を定めています。変形労働時間制とは、1週40時間、1日8時間を超えたとしても、労働時間を月単位、年単位で調整することで、時間外労働としての取り扱いを不要とする労働時間制です。

②1か月単位の変形労働時間制

1か月単位の変形労働時間制は、1か月以内の期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間以内となるように、労働日ごとの労働時間を設定することにより、労働時間が特定の日に8時間を超えたり、特定の週に40時間を超えたりすることが可能になる制度です。

(導入に適している例)

- ・月初、月末などで労働時間に繁閑がある場合
- ・飲食業、小売業、整骨院などシフト制の業種

(メリット)

- ・業務の繁閑の差に合わせた時間配分ができること。変形期間内の忙しい日を長めの労働時間に設定し、余裕のある日は短めの労働時間に設定することでメリハリのある働き方ができるようになります。
- ・1日8時間、週40時間を超えても、月の上限時間内(31日の月は177.1時間、30日の月は171.4時間)であれば、時間外労働として扱われないこと。

(デメリット)

- ・1か月の勤務シフトを作成するのに手間がかかる。
- ・事前に労働日や、労働時間を決めることになるため、突発的に業務量が増えたり、急な休みの連絡があった際などに対応が困難になりやすい。
- ・原則は労働時間と労働日の変更はできないが、振替があった場合などの時間外労働の計算が煩雑になりやすい。

③1年単位の変形労働時間制

1年単位の変形労働時間制とは、年単位で業務に繁閑がある事業場において、繁忙期に長い労働時間を設定し、かつ閑散期に短い労働時間を設定することにより効率的に労働時間を配分することができる制度です。

(導入に適している例)

- ・夏は繁忙期だが、冬は閑散期など季節性がある場合
- ・建設業、製造業、会計事務所など年間で繁閑がある業種

(メリット)

- ・1年間という長期の期間で業務の繁閑の差に合わせた時間配分ができること。
- ・1年間で2,085時間の労働時間を年間カレンダーで組み込むことができ自由度がある。
- ・1年を見越してシフトを作成するため、残業代や、割増賃金が発生しにくくなる。
- ・長期の休日などを設定しやすい。

(デメリット)

- ・年間の勤務カレンダーを毎年作成する必要がある。
- ・残業の上限規制において、通常は月45時間、年間360時間まで可能だが、1年変形を導入の場合は、月に42時間、年320時間までが時間外労働の上限時間となる。(特別条項付の場合はこの限りではない。)
- ・1日10時間、1週間52時間が上限の労働時間となるため、1か月変形のように1日に長時間のシフトを組むことができない。

④フレックスタイム制とは

フレックスタイム制は、労働者が日々の始業・就業時刻、労働時間を自ら決めることによって、生活と業務との調和を図りながら効率的に働くことができる制度です。

(導入に適している例)

- ・「時間に融通が利きやすい」、「1人でも出来る業務が多い」業種
- ・情報通信業、学術研究、専門技術サービス業など

(メリット)

- ・ワークライフバランスの向上がみられ、時間をプライベートと仕事に自由に配分することができるため、生活バランスがとりやすくなります。
- ・通勤ラッシュの負担が軽減

(デメリット)

- ・1日8時間、週40時間を超えても、清算期間内で、労働時間が調整されるため、新たに導入する場合は、割増賃金の支払いがなくなるなど、不利益変更になる可能性があります。
- ・労働時間を労働者に委ねることになるため、労働時間の管理が煩雑になる恐れがあります。

変形労働時間制の導入を検討されている場合は、いずれせよ、就業規則や労使協定の定めが必須になります。

お困り事がございましたら、是非ご相談下さい。