

5-3 1 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 (32条の2)

月末・月初が忙しい事業場での1か月単位の変形労働時間制の設定例

7時間×15=105時間
9時間×4=36時間
10時間×3=30時間
合計 171時間

171時間<171.4時間

変形期間	法定労働時間の総枠 (40時間超過適用の場合)
1か月単位	171.4時間
30日の月	177.1時間
4週間単位	160時間
2週間単位	80時間

活用例/ 1か月のうちに時間差がある事業場。隔日勤務、夜間勤務への対応等のために活用されることが多い。

導入手続

就業規則等において、下記事項を規定する

① 変形期間(1か月以内)と起算日

② 変形期間における法定労働時間の総枠の範囲内で
各日・各週の労働時間を特定する

③ 各労働日の始業・終業時刻を定める

一か月単位の変形労働時間制は、昭和62年改正で導入されている。

本変形労働時間制は、一か月以内の一定期間（通常は1か月）を平均して週40時間を超えない定めの下において、特定された日又は特定された週に8時間又は40時間を超えて労働させることができる制度である（32条の2第1項）。

導入要件は、①労使協定又は就業規則その他これに準じるものに定めをすること、②変形期間は1箇月以内とし起算日を明定すること、③変形期間を通じて法定労働時間の総枠（週法定労働時間×（変形期間の暦日数÷7））を超えないこと、④変形期間における各日、各週の労働時間を具体的に定めておき、任意に労働時間を変更できないものとする、の4要件である。

本変形労働時間制は、変形制の基本であり、制度も複雑でないため、産業界で広く利用されている。

タクシー運転で使われている隔日16時間勤務制、あるいは、通常の事業場で導入されている週休2日制なども当該変形労働時間の一種である。

本制度を規定している労基法第32条の2第1項は、労働時間の例外（禁止の解除）を定めたものに過ぎないので、本条の要件を満たさない運用には、労働時間の原則である第32条違反として罰則が適用される。

本変形労働時間制は、年少者（60条1項）及び妊産婦が請求した場合には適用できない（66条1項）。