

5-5 1年単位の変形労働時間制

## 1年単位の変形労働時間制

(32条の4)

### 導入手続

- 1 労使協定において、下記①～④の事項を定める
  - ① 対象労働者の範囲
  - ② 対象期間（起算日を定めを要す）
  - ③ 対象期間における労働日、労働日ごとの労働時間
  - ④ 協定の有効期間
- 2 当該労使協定を所轄労働基準監督署長に届け出る

活用例/ 季節によって業務に繁閑差がある事業場に適す。ただし、労働日と労働日ごとの労働時間の特定が必要な制度であり、年間の進捗に繁閑の程度・時期について見定めができない場合は、運用は困難。

適合例

週48時間を超える回数(連続3回まで、起算日から3月以内ごとに3回まで)

対象期間	1か月を超え1年以内
対象労働者	中途採用、中途退職者等には別当員金の労務。
所定労働時間の態様	40時間×(対象期間の暦日数÷7)
各日、各週	各日の限度は、10時間まで、各週の限度は、52「時間まで」(*)
対象期間が3か月を超える場合	①所定労働日数の限度は、原則として年額280日まで(6月1～30日、3月7日まで) ②「週48時間超えは、連続3週以内、かつ、起算日から3月以内ごとに各3週以内」
労働日	連続6日か限度(特定期間を除く)

一年単位の変形労働時間制は、昭和62年、平成5年、平成10年改正を経て、現在の制度となっている。

〔導入要件〕

1年単位の変形労働時間制は、労使協定において次の5項目を定めることによって導入することができる。

- 「①対象労働者の範囲、②対象期間（1箇月を超え1年以内の期間に限る）とその起算日、③特定期間（特定期間を定めない場合は「定めない旨」の協定を要す）④対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間、⑤有効期間」

なお、一年単位の変形労働時間制の導入に当たっては、就業規則に、対象期間における各日の始業・終業の時刻並びに休日を定める必要がある

合法に導入された1年単位の変形労働時間制の下では、「①対象期間を平均し1週当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、②特定された週において40時間を、特定された日において8時間を超えて労働させることができる」ものである。

一年単位の変形労働時間制に関する労使協定は、様式第4号により、所轄労働基準監督署長に届け出なければならない（32条の4第4項）。

本制度を規定している労基法第32条の4第1項の要件を満たさない運用には、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、妊産婦が請求した場合には適用できない（66条1項）。また、非現業の一般地方公務員についても適用がない（地公法58条）。年少者については、1日8時間、1週48時間の範囲内で一年単位の変形労働時間制を組む限り認められる（60条3項）。