

# 有効な変形労働時間制の定め方について

2026年3月24日

法律事務所 ASCOPE  
弁護士 里見 麻祐

---

# 目次

---

- ・ 第1 変形労働時間制とは
- ・ 第2 よくある会社の勘違い
- ・ 第3 1か月単位の変形労働時間制が有効と認められるハードル（裁判例）
- ・ 第4 実際の就業規則の定め方の解説
- ・ 第5 まとめ

# 第1 変形労働時間制とは

## 1 制度の基本概念

変形労働時間制とは、労働基準法で定められた法定労働時間（1日8時間・1週40時間）の枠組みを、一定期間（1年、1か月又は1週間）を平均して遵守することで、特定の日や週において法定労働時間を超えて労働させることを可能とする制度です。

業務の繁閑に応じて労働時間を柔軟に配分することで、繁忙期には労働時間を長く、閑散期には短く設定でき、時間外労働を削減しつつ業務効率を高めることができます。

### 【根拠法令（1か月単位の変形労働時間制）】

#### 労働基準法第32条の2第1項

使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、一箇月以内の一定の期間を平均し一週間当たりの労働時間が前条第一項の労働時間を超えない定めをしたときは、同条の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において同項の労働時間又は特定された日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

## 2 制度導入の背景と効果



### 導入の背景

- 業種や事業場によって、時期・曜日・時間帯により業務量に顕著な差がある
- 画一的な労働時間管理では、繁忙期の残業代増加や人員配置の非効率が発生する
- 労働時間の柔軟な配分により、労使双方にメリットをもたらす仕組みが必要



### 導入の効果

- 業務の実態に即した合理的な労働時間管理の実現
- 時間外労働の削減と割増賃金コストの適正化
- 労働者の労働時間の予見可能性向上
- ワークライフバランスの改善

### 3 法定労働時間の原則と変形労働時間制の関係

#### 原則（労働基準法第32条）

- 1日の法定労働時間：8時間
- 1週の法定労働時間：40時間（特例措置対象事業場は44時間※）
- これを超える労働には、36協定の締結と割増賃金の支払いが必要

#### ※週44時間特例措置について

- 常時10人未満の商業、映画
  - 演劇業（映画製作除く）、保健衛生業、接客娯楽業が対象
- ※2026年の労働基準法改正で廃止が検討されており、今後の動向に注意が必要

#### 変形労働時間制における例外

- 「一定期間を平均して」法定労働時間を遵守すればよい
- 特定の日や週で法定労働時間を超えても、直ちに時間外労働とはならない
- ただし、各変形労働時間制ごとに定められた上限規制は遵守が必要

## 4 変形労働時間制の種類（フレックスタイム制は割愛）

変形労働時間制には、対象期間や適用要件の違いにより、主に以下の類型が存在します。

### ① 1年単位の 変形労働時間制 (労基法32条の4)

- 対象期間：1か月超～1年以内
  - 対象期間を平均して週40時間以内
  - 労働時間：1日10時間・1週52時間が上限
  - 労働日数：年280日が限度（対象期間が3か月超の場合）
  - 連続労働日数：原則6日まで（特定期間は12日まで）
- ★労使協定締結の必要あり

### ② 1か月単位の 変形労働時間制 (労基法32条の2)

- 対象期間：1か月以内
- 1か月を平均して週40時間以内（特例措置対象事業場は44時間）
- 労働日・労働時間の上限規制なし（柔軟な設定が可能）

### ③ 1週間単位の 非定型的変形労働時間制 (労基法32条の5)

- 対象期間：1週間
  - 常時使用する労働者数が30人未満の小売業、旅館、料理・飲食店に限定
  - 事前に各日の労働時間を特定する必要がない（＝非定型的）
  - 1週間を平均して週40時間以内
  - 1日10時間が上限
- ★労使協定締結の必要あり

## 5 変形労働時間制における時間外労働の算定方法

変形労働時間制を採用した場合、時間外労働（割増賃金の支払いが必要な労働）の判断は、以下の3段階で行われます。

### ① 1日単位の判定



- 所定労働時間が8時間を超える日：所定労働時間を超えた時間
- 所定労働時間が8時間以下の日：8時間を超えた時間

### ② 1週単位の判定



- ①で時間外労働とされた時間を除き、所定労働時間が40時間を超える週では所定労働時間を超えた時間
- それ以外の週では40時間を超えた時間

### ③ 対象期間全体の判定



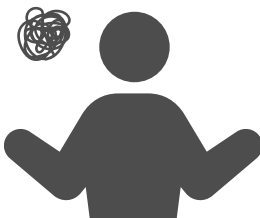
- ①②で時間外労働とされなかった時間のうち、対象期間における法定労働時間の総枠を超えた時間

## 第2 よくある会社の勘違い

## 第2 よくある会社の勘違い

就業規則や労働条件通知書において「変形労働時間制を採用している」とさえ記載しておけば、残業代を発生させないようにすることができる

1か月単位の変形労働時間制を採用しておけば、毎日のシフトを組まずとも、月間総労働時間が変わらない範囲でシフトを自由に動かすことができる



1か月単位の変形労働時間制を採用しておけば、「月●時間を超えたら残業」といった月トータル超えだけで残業代を計算することができる

就業規則等に原則的なシフトパターンさえ明記していれば、そのパターンと一致していない例外的なシフトが生じても問題はない

**これらは全て間違いです！**

# 第3 1か月単位の変形労働時間制が 有効と認められるハードル（裁判例）

---

# 1 日本マクドナルド事件（名古屋高裁令和5年6月22日判決 労働判例1317号48頁）

## (1) 事案の概要

### ア 当事者

原告（X）：Y社の正社員であった者（マネージャーと呼称）

被告（Y社）：日本全国に営業拠点を有し、ハンバーガーショップを運営する株式会社

### イ 変形労働時間制に関する定めや運用等

Y社の就業規則においては、所定労働時間は、毎月1日を起算日とする1か月単位の変形労働時間制とし、1か月を平均して1週間40時間以内とすること、各社員に対して、毎月末日までに勤務割で、各週、各日の始業終業時刻を通知することが定められていた。また、各勤務シフトにおける各日の始業時刻、終業時刻および休憩時間は、原則として以下のとおりと定められていた。

○シフト（午前5時～午後2時。休憩時間：午前9時より1時間）

Dシフト（午前9時～午後6時。休憩時間：午後1時より1時間）

Cシフト（午後3時～午前0時。休憩時間：午後8時より1時間）

Nシフト（午後8時～午前5時。休憩時間：午後11時より1時間）

### ウ 当事者の主張

Xの主張：就業規則においては、全ての労働パターンの始業・終業時刻が特定されていなかったのだから、変形労働時間制に関する定めは無効である。

Y社の主張：Y社の直営店舗数は864店にも上り、各店舗の営業時間は様々であるので、全店舗に共通する勤務シフトを就業規則において定めることは不可能であり、変形労働時間制に関する規定は有効である。

# 1 日本マクドナルド事件（名古屋高裁令和5年6月22日判決 労働判例1317号48頁）

## (2) 判旨（一審 ※控訴審も一審を維持）

・ 1か月単位の変形労働時間制が有効であるためには、①就業規則その他これに準ずるものにより、変形期間における各日、各週の労働時間を具体的に定めることを要し、②就業規則において定める場合には労基法89条により各日の労働時間の長さだけではなく、始業及び終業時刻も定める必要があり、③業務の実態から月ごとに勤務割を作成する必要がある場合には、就業規則において各直勤務の始業終業時刻、各直勤務の組合せの考え方、勤務割表の作成手続及びその周知方法等を定めておき、各日の勤務割は、それに従って、変形期間の開始前までに具体的に特定することで足りるとされている（労基法32条の2第1項、労働基準局長通達昭和63年1月1日基発第1号、同年3月14日基発第150号）。

・ Y社は就業規則において各勤務シフトにおける各日の始業時刻、終業時刻及び休憩時間について「原則として」4つの勤務シフトの組合せを規定しているが、かかる定めは就業規則で定めていない勤務シフトによる労働を認める余地を残すものである。そして、現にXが勤務していた◇◇店においては店舗独自の勤務シフトを使って勤務割が作成されていることに照らすと、Y社が就業規則により各日、各週の労働時間を具体的に特定したもとはいえず、同法32条の2の「特定された週」又は「特定された日」の要件を充足するものではない。

・ 労基法32条の2は、労働者の生活設計を損なわない範囲内において労働時間を弾力化することを目的として変形労働時間制を認めるものであり、変形期間を平均し週40時間の範囲内であっても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は許容しておらず（労働基準局長通達昭和63年1月1日基発第1号）、これは使用者の事業規模によって左右されるものではない。加えて、労基法32条の2第1項の「その他これに準ずるもの」は、労基法89条の規定による就業規則を作成する義務のない使用者についてのみ適用されるものと解される（労働基準局長通達昭和22年9月13日発基17号）から、店舗独自の勤務シフトを使って作成された勤務割を「その他これに準ずるもの」であると解することもできない。したがって、Y社の主張は採用することができない。

→Y社の定める変形労働時間制を無効と判断

## 1 日本マクドナルド事件（名古屋高裁令和5年6月22日判決 労働判例1317号48頁）

### (3) 特徴

就業規則に「原則として」との文言があり、かつ、実際にXが勤務していた店舗では店舗独自の勤務シフトを使って勤務割が作成されていたことから、特定の要件を満たさないとされた事案です。

## 2 大成事件（東京高裁令和6年4月24日判決 労判1318号45頁）

### (1) 事案の概要

#### ア 当事者

原告（X）：無期雇用者で、主にビルの設備機器を運転操作し、点検・整備などの保守作業を行う設備員

被告（Y社）：名古屋市内に本店を置き、ビルメンテナンス、設備管理、警備などの業務を行っている株式会社であり、東京に支店を有する。

#### イ 変形労働時間制に関する定めや運用等

- ・就業規則23条（始業・終業の時刻および休憩の時間）

1か月を平均して、週当たり40時間を超えない範囲で、勤務割表により各日の勤務時間と休憩時間を示す。

（Ⅰ）日直勤務 始業：9時、終業：翌朝9時（休憩は仮眠を含み8時間）

（Ⅱ）日勤勤務 始業：8時、終業：17時（休憩1時間）

（Ⅲ）その他 本条の勤務時間の範囲で、始業・終業・休憩時間を決める

- ・就業規則25条（変形勤務時間）

第23条の定めにかかわらず、業務の都合その他必要あるときは、1か月以内の期間を平均し1週間の勤務時間が40時間を超えない限り、特定の日において8時間、または特定の週において40時間を超えて勤務させることがある。ただし、1か月は、毎月1日から末日までとする。

2 前項の特定の日、特定の週においては、事前に起算日を付した勤務表で明示する。

3 業務の都合により緊急やむを得ない場合は、前項の勤務表を変更することがある。

## 2 大成事件（東京高裁令和6年4月24日判決 労判1318号45頁）

### (1) 事案の概要

#### イ 変形労働時間制に関する定めや運用等

##### 【勤務表の作成に関する事情】

・ Y社においては、前々月の末日から前月のおおむね20日頃までの間、従業員から勤務シフトの希望を受け付けており、当該希望を踏まえて具体的な勤務表を完成させていた。

・ Xらに係る平成29年及び平成30年の各勤務表には、完成時から、単位期間（1か月）の労働時間が40時間を超えていた月が相当数あった。

・ B現業所では、Xに係る範囲で、シフトパターンがしばしば変更されていた。

#### ウ 当事者の主張

Xの主張：Y社から事前に示される勤務表においては、日勤、宿直明番、宿直後日勤を不規則に組み合わせて作成しているが、Y社からXに勤務表が示された時点で、週平均労働時間が40時間を超えている週が大半を占めており、Y社の主張する変形労働時間制は、労働基準法32条の2の要件を満たしていない。

Y社の主張：変形労働時間制に関する規定は有効である。

## 2 大成事件（東京高裁令和6年4月24日判決 労判1318号45頁）

### (2) 判旨（一審 ※控訴審も一審を維持）

・ 労基法32条の2の定める1箇月単位の変形労働時間制は、使用者が、就業規則その他これに準ずるものにより、一箇月以内の一定の期間（単位期間）を平均し、一週間当たりの労働時間が週の法定労働時間を超えない定めをした場合においては、法定労働時間の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において一週の法定労働時間を、又は特定された日において一日の法定労働時間を超えて労働させることができるというものであり、この規定が適用されるためには、単位期間内の各週、各日の所定労働時間を就業規則において特定する必要があるものと解される。また、具体的勤務割である勤務シフトによって変形労働時間制を適用する要件が具備されていたというためには、作成される各書面の内容、作成時期や作成手続等に関する就業規則等の定めなどを明らかにした上で、就業規則等による各週、各日の所定労働時間の特定がされていると評価し得るか否かを判断する必要があると解される（前記最高裁平成14年2月28日第一小法廷判決参照）。

・ 本件において、Y社就業規則には、変形労働時間制における具体的な所定労働時間につき、日直勤務が午前9時から翌朝9時までの勤務で休憩は仮眠を含み8時間（労働時間は休憩を除き16時間）であること、日勤勤務が午前8時から午後5時までの勤務で休憩は1時間であることが規定され、他には、「その他」として、「本条の勤務時間の範囲で、始業・終業・休憩時間を決める。」との規定があるのみであり、本件タワーでの勤務表における日勤勤務の始業時刻（午前9時）及び終業時刻（午後6時）並びに日直勤務の労働時間（休憩・仮眠を除き17時間。被告体制表参照。）は、そもそも就業規則の規定と一致していない。B現業所では、認定事実のとおり、時期によって変わる、多数のシフトパターンの組み合わせにより勤務表が作成されており、就業規則とは全く一致していない。

・ また、Y社就業規則において、本件タワー及びB現業所のいずれについても、勤務割に関して作成される書面の内容、作成時期や作成手続等について定めた規定は見当たらず、勤務表の作成によって、就業規則等による各週、各日の所定労働時間の特定がされていると評価することもできない。

・ 具体的な勤務シフトを当初から就業規則に記載することは確かに困難であるとはいえるものの、少なくとも本件タワーにおいては、勤務表上のシフトパターンが、日勤勤務及び宿直勤務（宿直明番）並びに一回の勤務でその双方を行う宿直明日勤の勤務シフトがあるのみで比較的単純であり、当該シフトパターンのほか、勤務表の具体的な作成時期や作成手続等も含めて就業規則に規定することは困難とはいえないにもかかわらず、被告はそれすら行っていない。

⇒ Y社の定める変形労働時間制を無効と判断

## 2 大成事件（東京高裁令和6年4月24日判決 労判1318号45頁）

### (3) 特徴

就業規則と勤務表が一致していないこと、就業規則に勤務割に関して作成される書面の内容、作成時期や作成手続等について定めた規定がないことを理由に特定を否定し、また、勤務表には、完成時から単位期間の労働時間が40時間を超えていた月が相当数あったことも理由として、変形労働時間制を無効とした事案です。40時間を超えていたことが仮に労働者側の要請を契機とするものであったとしても、結論に相違はないとしています。

### 3 社会福祉法人幹福社会事件（東京高裁令和5年10月19日判決 労判1318号97頁）

#### (1) 事案の概要

##### ア 当事者

原告（X）：Y法人に勤務する期間の定めのない非常勤ケアスタッフ

被告（Y法人）：障害福祉サービス事業、移動支援事業等を行う社会福祉法人

##### イ 変形労働時間制に関する定めや運用等

Y法人の就業規則によれば、介助サービスを担うケアスタッフの就労は、1か月を平均して1週40時間の範囲内で1か月単位の変形労働時間制によるとされ、所定労働時間は、具体的な始業時刻（最初の訪問先の訪問時刻）および終業時刻（最後の訪問先の退出時刻）を記載した月間スケジュールの作成によって特定するとされている。

月間スケジュールは、コーディネーター（常勤職員）が利用者の介助派遣スケジュールとケアスタッフの予定を確認のうえ、ケアスタッフの都合に配慮して、労働条件通知書に明記されているとおり前月25日までに作成し、前月28日までにケアスタッフに告知するが、事業所または利用者の都合、移動時間その他やむを得ない事情により始業・終業時刻を繰り上げ、繰り下げることがある、月間スケジュールで定めた具体的な勤務日および勤務時間は、ケアスタッフの都合により、または事業所または利用者の都合により、該当日時の24時間前までの申出により、これを変更することができる、とされている。

また、休憩時間は、業務の都合その他やむを得ない事情により、繰り上げ・繰り下げを行うことがあるとされている。

##### ウ 当事者の主張

Y法人の主張：Y法人においては、施設利用者からの要望によって勤務時間が突然変更になってしまうこともあるが、他方で、ヘルパー自身の都合で月間のスケジュールを変更することも許容される運用となっており、実際、ヘルパーからの勤務時間の変更の申し出を拒否したということは、Y法人において一度もなかった。したがって、Y法人では労働時間の特定が事前にされていなくても、（事後的に勤務スケジュールの調整を図ることによって）従業員に不利益が生じないようにしていたのであるから、変形労働時間制に関する規定は有効である。

### 3 社会福祉法人幹福社会事件（東京高裁令和5年10月19日判決 労判1318号97頁）

#### (2) 判旨（一審 ※控訴審も一審を維持）

・ 1か月単位の変形労働時間制においては、使用者は就業規則において変形期間内の各労働日の労働時間の長さを始業・終業時刻とともに特定しなければならない。Y法人では利用者の都合に合わせた月ごとの各ケアスタッフの勤務割表である月間スケジュールを作成しており、月間スケジュールの各週・各日の始業・終業時刻の記載により変形期間の各週・各日の所定労働時間を具体的に特定している。このようなY法人の業務実態に照らすと、就業規則それ自体に各ケアスタッフの各週・各日の所定労働時間及び始業・終業時刻を具体的に特定して記載することは困難であるから、就業規則と勤務割表である月間スケジュールとを合わせて上記の具体的な特定をすることも許容されると解されるが、労基法32条の2第1項が所定労働時間の特定を求める趣旨……に照らすと、まずは就業規則において、月間スケジュールによる所定労働時間、始業・終業時刻の具体的な特定がどのようなものになる可能性があるか労働者の生活設計にとって予測が可能な程度の定めをする必要がある。

・ Y法人の就業規則は、結局のところ、月間スケジュールの交付によって変形期間の始業・終業時刻が特定されること、始業時刻は各勤務日の最初の訪問先の訪問時刻とし、終業時刻は最後の訪問先の退出時刻とすることを定めるものにすぎない。労働条件通知書及び賃金・退職金規定と合わせ考慮しても、月間スケジュールは前月25日までに作成され、ケアスタッフに交付されること、利用者の都合に依拠して月間スケジュールが作成されることが理解し得るというにすぎない。そして、「最初の訪問先の訪問時刻」及び「最後の訪問先の退出時刻」は、利用者から24時間365日の依頼を受けているY法人においてはいつでもあり得る時刻であって、何ら始業・終業時刻を予測し得る基準とはならないし、「利用者の都合」も同様であって、変形期間の所定労働時間がどのようなものになる可能性があるかを予測し得る基準としては機能しない。

・ Y法人の就業規則によって変形期間内の各週・各日の所定労働時間が始業・終業時刻とともに特定されていたとはいえないから、Y法人の変形労働時間制は労基法32条の2第1項の要件を満たしておらず、無効なものといわざるを得ない。

・ Y法人は、Y法人における長年の運用について種々主張するが、問題は、就業規則により変形期間内の各週・各日の所定労働時間が始業・終業時刻とともに特定されたといえるかどうかであり、仮に運用においてケアスタッフに最大限の配慮をし、従前はケアスタッフらから異議がなかったとしても、その運用ルールを就業規則に記載していなければ就業規則による特定がされたとはいえないから、Y法人における運用は上記判断を左右しない。

→ Y法人の定める変形労働時間制を無効と判断

### 3 社会福祉法人幹福社会事件（東京高裁令和5年10月19日判決 労判1318号97頁）

#### (3) 特徴

24時間365日対応が必要な福祉サービスで働くケアスタッフの労働時間管理において、「単位期間内における所定労働時間の特定」の要件をどのように充足するのかという論点は特に重要な課題といえますが、他の事例と同様、従前の通達や裁判例に即して変形労働時間制の有効性を判断した事案です。

## 4 各裁判例から読み取れる傾向

- (1) 大原則として、終業規則または労使協定等による変形期間内の各週・各日の所定労働時間（始業・就業時刻を含む）の事前特定を厳しく要求している（「原則に準じた」判断はNG）。
- (2) 規則等での始業・終業時間の事前特定が困難な状況があっても、労働者の生活設計のため、少なくともその事前予測が可能となるような基準の記載を必要とする
- (3) 所定労働時間が特定できても、後から使用者が任意に変更することは認められない
- (4) 法定労働時間の総枠を超える運用は認められない
- (5) 事業規模による例外は認められない
- (6) 実務運用や実務慣行による補完は認められない
- (7) 従業員らの希望や意思による例外も認めない
- (8) 業務・業種の特殊性による例外も認められない

➔法律及び行政解釈で定められた要件に忠実な制度設計と運用が求められます。

特定の一定期間とはいえ、法の原則を超える労働時間を許容し、しかも残業代が発生しないという効果の重大性や、労働者の生活設計への配慮から、要件を厳しく判断しているものと考えられます。

# 第4 実際の就業規則の定め方の 解説

---

# 1 1か月単位の変形労働時間制（シフト制を採用するパターン）★

※第34条（所定労働時間）の規定があることを前提

## 第35条（1か月単位の変形労働時間制）

- 1 第34条の規定にかかわらず、従業員に対し、毎月1日を起算日とする1か月単位の変形労働時間制による労働をさせることがある。
- 2 前項の場合の所定労働時間は、1か月を平均して週40時間以内とし、**各日、各週の労働時間**は、前月20日までに**勤務表を作成して、従業員に周知する**。
- 3 第1項の場合の**始業・終業時刻、休憩時間**は**次のパターンの組み合わせによることとし、毎月20日までに勤務表を作成して、従業員に周知する**。なお、第1項により1か月単位の変形労働時間制が適用される従業員に対しては、第39条（休憩）及び第42条（休日）は適用せず、休憩及び休日については、本条に定めるものとする。

### 【A店舗】

- ①変形a（実働6時間）始業時刻 午前9時00分、終業時刻 午後4時00分、休憩時間 正午～午後1時00分
- ②変形b（実働6時間）始業時刻 午後1時00分、終業時刻 午後8時00分、休憩時間 午後4時00分～午後5時00分

### 【B店舗】

- ①変形a（実働6時間）始業時刻 午後1時00分、終業時刻 午後8時00分、休憩時間 午後4時00分～午後5時00分
- ②変形b（実働10時間）始業時刻 午前9時00分、終業時刻 午後8時00分、休憩時間 正午～午後1時00分

- 4 次に定める事由が生じた場合には、前項により特定した所定労働時間数を変更することがある。変更する場合には、当該労働日の1週間前までに、従業員に通知する。

①・・・ ②・・・

- 5 休日は原則年105日とし、勤務表によって特定し、前月20日までに従業員に周知する。
- 6 第46条に基づき休日を振り替えたことにより、労働日となった日の労働時間は、振替先の労働日の所定労働時間によるものとする。

あり得るシフトパターンを全て列挙しておく必要があります！

# 1 1か月単位の変形労働時間制（労働日・労働時間を特定するパターン）★

## 第35条（1か月単位の変形労働時間制）

- 1 第34条の規定にかかわらず、従業員に対し、毎月1日を起算日とする1か月単位の変形労働時間制による労働をさせることがある。
- 2 前項の場合の所定労働時間は、1か月を平均して週40時間以内とし、各日、各週の労働時間は次のとおりとする。  
1日～20日：1日実働7時間、1週実働35時間  
21日～末日：1日実働8時間30分、1週実働42時間30分
- 3 各日の始業・終業の時刻を次のとおりとする。  
1日～20日：午前9時～午後5時  
21日～末日：午前9時～午後6時30分
- 4 次に定める事由が生じた場合には、第2項に定める所定労働時間数を変更することがある。変更する場合には、当該労働日の1週間前までに、従業員に通知する。  
①・・・ ②・・・
- 5 第46条に基づき休日を振り替えたことにより、労働日となった日の労働時間は、振替先の労働日の所定労働時間によるものとする。

## 2 1年単位の变形労働時間制

### 第36条（1年単位の变形労働時間制）

1 第34条の規定にかかわらず、会社は、従業員に対し、当該事業場に従業員の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、従業員の過半数で組織する労働組合がない場合においては従業員の過半数を代表する者と、労働基準法第32条の4に基づき、次の事項を定めた**労使協定を締結して**1年単位の变形労働時間制による労働をさせることがある。

- ① 対象となる従業員の範囲
- ② 対象期間・起算日
- ③ **対象期間における労働日及び当該労働日ごとの所定労働時間**

ただし、区分期間を設ける場合には、③'最初の区分期間における労働日と各労働日の所定労働時間、及び③'残りの区分期間についての各期間の総労働日数と総所定労働時間数

- ④ 特定期間
  - ⑤ 有効期間
- 2 前項の場合、締結した労使協定を就業規則に添付して就業規則の一部とする。
- 3 前2項に定めるほか、就業規則に定めのない事項は、本就業規則に添付した労使協定の定めるところによるものとする。

## 2 1年単位の变形労働時間制（労使協定）

### 1年単位の变形労働時間制に関する協定書（本文）

A株式会社とA株式会社労働組合とは、1年単位の变形労働時間制に関し、以下のとおり協定する。

第1条（対象となる従業員の範囲）《略》、第2条（対象期間と起算日）《略》

（労働日・労働時間・始業終業時刻・休憩時間・休日）

第3条 所定労働時間は1年単位の变形労働時間制によるものとし、1年を平均して週40時間を超えないものとする。

2 対象期間の最初の期間における労働日、その労働日ごとの労働時間及び始業・終業時刻、休憩時間、休日は、別紙勤務表のとおりとする。

3 第2期間以降の各月については、組合の同意を得て、各月の初日の30日前に勤務表を作成して労働日及び労働時間を特定し、従業員に配布する。

4 第2期間以降の各月の始業・終業時刻、休憩時間は別紙の 패턴の組み合わせによることとし、前項に基づき特定された労働日及び労働時間の範囲内で各月の期間における始業・終業時刻、休憩時間、休日を、各月の初日の30日前までに勤務表により特定し、従業員に配布する。

5 次に定める事由が生じた場合には、第2項及び前項に定める所定労働時間数を変更することがある。変更する場合には、当該労働日の1週間前までに、従業員に通知する。

①・・・ ②・・・

（●月以降の各月の所定労働日数と所定労働時間）

第4条 ●月以降の各月の所定労働日数と所定労働時間は次のとおりとする。

●月：所定労働日数●日、所定労働時間●時間

●月：所定労働日数●日、所定労働時間●時間

・・・

第5条（特定期間）《略》、第6条（休日の振替）《略》、第7条（变形労働時間制の中途解消）《略》、第8条（有効期間）《略》

## 2 1年単位の变形労働時間制（労使協定）

### 1年単位の变形労働時間制に関する協定書（別紙）

別紙勤務表（初月）

●月						
日	月	火	水	木	金	土
			<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>
<b>5</b>	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>10</u>	<b>11</b>
<b>12</b>	13	14	15	16	17	<b>18</b>
<b>19</b>	⑳	㉑	㉒	㉓	㉔	<b>25</b>
<b>26</b>	㉗	㉘	㉙	㉚		

太字 休日 7日

○数字 始業9:00 終業18:00 休憩12:00～13:00

下線字 始業8:00 終業20:00 休憩10:00～10:15、12:15～13:15、17:45～18:00

別紙（第2月以降）

始業・終業時刻及び休憩時間のパターン

【パターン1】 始業9:00、終業17:00、休憩12:00～13:00

【パターン2】 始業9:00 終業19:30 休憩10:30～10:45、12:15～13:15、17:45～18:00

### 3 1週間単位の非定型的変形労働時間制

#### 第37条（1週間単位の非典型的変形労働時間制）

1 第34条の規定にかかわらず、会社は、従業員に対し、当該事業場に従業員の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、従業員の過半数で組織する労働組合がない場合においては従業員の過半数を代表する者と、労働基準法第32条の5に基づき、次の事項を定めた労使協定を締結して1週間単位の非典型的変形労働時間制による労働をさせることがある。

① 対象となる従業員の範囲

② 1週間の所定労働時間は40時間以内とし、各従業員の1日の所定労働時間は10時間以内とする定め

2 前項の1週間とは、毎週土曜日から金曜日とする。

3 1週間の各従業員の各日の**所定労働時間、始業・終業時刻、休憩時間は、第1項2号の範囲内で会社が定め、毎週水曜日（当日が休日の場合は前日）までに次の1週間分について書面で特定して、各従業員に通知する。**

4 前項の各従業員の所定労働時間の決定にあたり特に希望のある従業員は、土曜日までに会社に書面で申し出なければならない。この場合、会社は、当該従業員の希望を考慮して、前項の所定労働時間を決定するものとする。

5 第1項の場合における休憩時間は、1日の所定労働時間が6時間を超える場合には45分、8時間を超える場合には1時間とする。

6 会社は緊急やむを得ない事由のある場合には、第3項で定めた所定労働時間を第1項の範囲内で変更することがある。この場合には、所定労働時間を変更しようとする日の前日の終業時刻までに書面により従業員に通知するものとする。

7 第1項の場合における休日は1週2日とし、会社は1か月前までに特定して、従業員に通知する。

8 第1項の場合、締結した労使協定を就業規則に添付して就業規則の一部とし、就業規則に定めのない事項は、当該協定の定める内容によるものとする。

### 3 1週間単位の非定型的変形労働時間制（労使協定）

#### 1週間単位の非定型的変形労働時間制に関する協定書

A株式会社とA株式会社労組合とは、1週間単位の非定型的変形労働時間制に関し、以下のとおり協定する。

（対象となる従業員の範囲）

第1条 本協定による変形労働時間制は、次のいずれかに該当する従業員を除き、全従業員に適用する。

- ① 18歳未満の年少者
- ② 妊娠中又は産後1年を経過しない女性従業員のうち、本制度の適用免除を申し出た者
- ③ 育児や介護を行う従業員、職業訓練又は教育を受ける従業員その他特別の配慮を要する従業員に該当する者のうち、本制度の適用免除を申し出た者

（労働時間）

第2条 従業員の1週間の所定労働時間は40時間以内とし、各従業員の1日の所定労働時間は10時間以内とする。

（有効期間）

第3条 本協定の有効期間は、令和●年●月●日より令和●年●月●日までとする。

# 第5 まとめ

---

変形労働時間制は、繁閑に応じた柔軟な働き方を可能にする一方、就業規則・労使協定の定め方と、日々の運用がかみ合っていないければ、制度自体が無効と判断されるリスクが非常に高いです。

制度を採用する際は、

- ①どの類型をどう設計するかを明文化すること
- ②シフト作成と勤怠管理をルールどおりに運用すること
- ③法定休日・上限時間・割増賃金といった最低ラインを必ず守ること

この3点を軸に、労使で共通認識を持ちながら、定期的に現場運用を点検していくことが重要です。

また、給与計算者においても、各従業員に適用された変形労働時間制を正確に把握し、間違いのない時間外割増賃金の計算を行うことが重要です。

ご清聴ありがとうございました