

11 変形労働時間制

Q 仕事量に応じて週末に翌週の勤務時間割が指示される（部品加工業）

A 適法な変形労働時間制ではない



法律のポイント

変形労働時間制の採用・実施に当たっては要件が定められており、使用者が業務の都合によって任意に勤務時間を変更することはできない。

解説

種類と特色など

変形労働時間制には、①1カ月変形制、②1年変形制、③1週間変形制の3種類があり、それぞれ対象事業場、対象労働者、労働時間の限度等及び手続（就業規則への記載、労使協定の締結など）が定められている（→38P）。設問の場合は部品加工業であるから、それを1週間変形制とすることはできない。対象事業は30人未満の小売業、旅館及び飲食店業に限られている。

なお、週法定44時間の特例の下に1カ月変形制を採用することはできるが、1年変形制及び1週間変形制を採用する場合にはこの特例の適用はないから注意を要する。

時間外労働となる時間

変形労働時間制の下において時間外労働となる時間は、それぞれの変形制における総所定労働時間を超えて労働した時間であり、法定労働時間（1日8時間・週40時間）を超えて労働した場合でも時間外労働とならない。

特別な配慮

変形労働時間制による場合においては、下記の者についてはこれらの者が必要とする時間を確保できるような配慮が求められている。

- (1)育児を行う者
- (2)老人等の介護を行う者
- (3)職業訓練又は教育を受ける者
- (4)その他特別な配慮を要する者

<参照条文> 労基法第32条の2、第32条の4、第32条の5

労基則第12条、第12条の2、第12条の4～第12条の6