

1ヶ月単位の変形労働時間制度

代表的な変形労働時間制度の一つである1ヶ月単位の変形労働時間制度(以下、1ヶ月変形制という。)について、概説します。まずは、条文を見てみましょう。

(1ヶ月単位の変形労働時間制)

第32条の2 使用者は、…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、1箇月以内の一定の期間を平均し1週間当たりの労働時間が前条第1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2項の労働時間を超えて、労働させることができない。**

条文だけでは分かりにくいかもしれませんが、以下簡単に特長をまとめてみました。

●1ヶ月変形制の特長

その1	1日8時間を超えた勤務シフトでも残業の扱いとはならない
その2	1週40時間を超えた勤務シフトでも残業の扱いとはならない

ただし、1ヶ月を平均した場合1週あたり40時間を超えてはならないと規定されています。どういう意味でしょうか。図表化した方が分かりやすいでしょう。

歴月	所定労働時間の限度
31日の月	177時間/月
30日の月	171時間/月
29日の月	165時間/月
28日の月	160時間/月

例えば、31日の月では177時間となっていますが、この枠内で1ヶ月のシフトを組めば1ヶ月を平均した場合、週40時間以内になるということなのです。この177時間は以下のように導かれます。まず、31日の月は何週あるかというところ、 $31 \div 7 = 4.42857$ 週あることとなります。これに40時間/週を乗すれば、 4.42857×40 時間/週 = 177.1428時間となります。実務面においては、この177時間と30日の月の171時間は、重要な数字になります。

例えば、177時間の枠内ギリギリで組んだ、ある介護施設の1週間のシフトを見てみましょう。

月	8時間(日勤)
火	8時間(日勤)
水	8時間(日勤)
木	10時間(日勤)
金	16時間(夜勤)
土	夜勤明け
日	休日
計	50時間/週

この2時間は残業とはならない
この8時間は残業とはならない

このケースでは、

- *1週間でみれば50時間で40時間を超えています。
- *木曜日の勤務が10時間で8時間を超えています。
- *金曜日の勤務が16時間で8時間を超えています。

労働時間の原則では、木曜日の勤務は2時間また金曜日の勤務は8時間とそれぞれ時間外割増手当の支給が必要になりますが、1ヶ月変形制を適用していれば、その必要性はありません。多くの介護施設では実態は1ヶ月変形制に準じた運用になっていると思います。しかし、**手続き面での不備が労働基準法違反という状態になっており、労働基準監督署の調査で指摘されるケースも散見されます。**

●1ヶ月変形制導入の効果

1ヶ月変形制を採用することで、前記の残業時間は0時間になります。1ヶ月変形制のもとでは、『特定された週において40時間、又は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』という制度のメリットが受けられるからです。要するに、夜間勤務で1日8時間を超える勤務をさせる場合においては、時間外割増手当を支払う義務がなくなるわけです。ただし、このケースでも深夜割増手当を支払う必要はあります。図表にすれば、イメージしやすいのですが、スペースの関係上、掲載できず申し訳ありません。

次回は、1年単位の変形労働時間制度をご紹介します。

赤井労働マネジメント事務所
 社会保険労務士 赤井孝文
 URL <http://www.6064.jp>