

変形労働時間制度の活用のすすめ

第32条(労働時間)

- 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。
- 2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

多くの事業所が、労働基準法第32条の呪縛に捕らわれているようではありません。これまで、数多くの就業規則の改定作業に携わってきましたが、労働時間の項目では、

第●●条(労働時間および休憩時間)

- 所定労働時間は、休憩時間を除き、1週間については40時間、1日については8時間とする。
- 2 始業・終業の時刻および休憩時間は、次のとおりとする。
- 一 始業時刻 午前8時
 - 二 終業時刻 午後5時
 - 三 休憩時刻 正午から午後1時まで

と規定された就業規則が、実に多いのに驚かされます。ヒアリングしてみると、現実には働いている時間と、規定上の時間が違っているのです。こちらが指摘して初めて気が付かれる経営者もおられます。話を聞いてみると、従業員が10人を超えたので、取りあえず就業規則を作成しようとして、同業他社の就業規則を借りてきて作ったということですが、たしかに他社から学ぶのは否定しませんが、実際は学ばないというよりは、まねるに近いかも知れません。それも、表紙の会社名のみ書き換えるというケースに遭遇したことが、何度もあります。労使の権利義務関係を確定させる就業規則の法的効力を考えると……。

平成9年4月に、一部の例外を除いて、週40時間制度が

実施されました。労働時間法制の大きな改正の一つと言えるでしょう。多くの経営者の方も、「記憶にあること」と思いますが、実は、この改正から遡ること10年前、政策転換とも言える大きな改正が行われたのをご存じでしょうか。

労働基準法が制定された昭和22年は、主に製造業に従事する労働者が多くを占めていましたが、経済のサービス化に伴い多様な労働時間で働く労働者が増加し、一律的な労働時間制度は対応できなくなりました。そこで柔軟な労働時間の編成が行えるようになると、昭和62年に、労働基準法第32条に大きな改正が行われました。そのなかの一つが変形労働時間制度(以下「変形制」)です。変形制とは、業務の繁閑に応じて労働時間を柔軟に設定することにより、労働時間を短縮することを目的とした、労働基準法第32条の特例措置です。この変形制には、第32条の2から第32条の5まで規定されています。

- ・7時間勤務(月曜日～金曜日)
 - ・5時間勤務(土曜日)
- といった、労働時間を運用している事業所もありました。

変形制は、あらゆる業種に適用できます。また、事業規模にも制限はありません。一定の制限はありますが、**1日8時間、1週40時間を超えて所定労働時間を組みこむことも可能**になります。

中小企業では、

- *1ヶ月単位の変形労働時間制度
 - *1年単位の変形労働時間制度
- の導入が適しています。どちらか一方、あるいは、職種に応じて両制度を併用することも可能です。

*1年単位の変形労働時間制度においては年間総所定労働時間の**2,085時間**を、各月に、どう割り振るかが、制度設計のポイントとなります。

*1ヶ月単位の変形労働時間制度においては

31日の月	177時間
30日の月	171時間
28日の月	160時間

右記の各月にける、年間総所定労働時間を、どう割り振るかが、制度設計のポイントとなります。

次回以降、2回にわたり、各制度を概説していきます。

●変形労働時間制度のすすめ

土日が休日の完全週休二日制が実施できるのであれば、変形制をあえて導入する必要はないでしょう。8時間×5日勤務で週40時間を達成できるからです。なかには、週40時間制に対応するために、

赤井労務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>