



寺島戦略社会保険労務士事務所  
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

# 1年単位の変形労働時間制度説明PPT

---

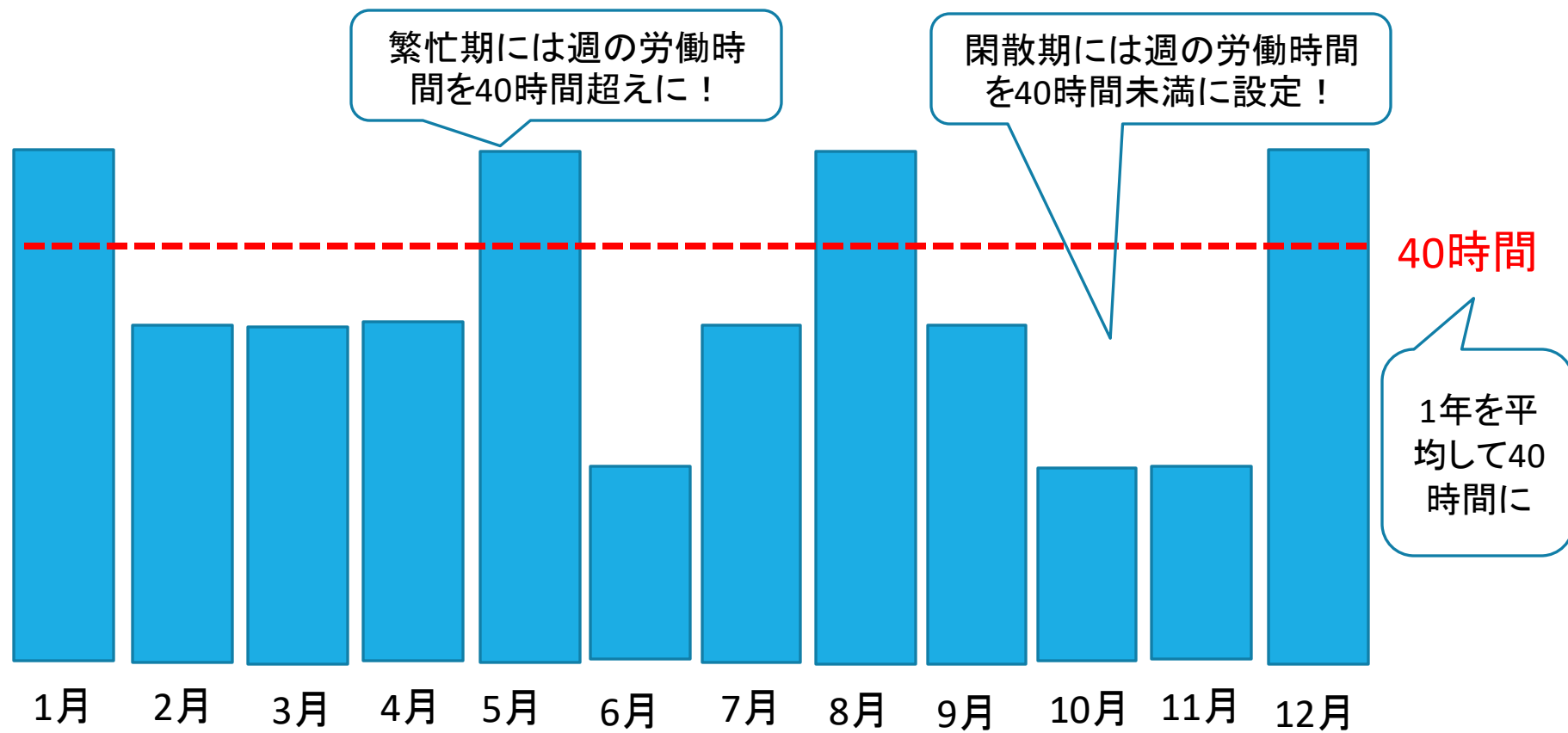
寺島戦略社会保険労務士事務所 代表社会保険労務士 寺島 有紀

# 1年単位の变形労働時間制



寺島戦略社会保険労務士事務所  
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

1年単位の变形労働時間制とは、労使協定を締結し、所轄労働基準監督署に届け出ることにより、1か月を超え1年以内の期間を平均し1週間の労働時間を40時間以下の範囲以内にした場合、特定の日や週について1日および1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。

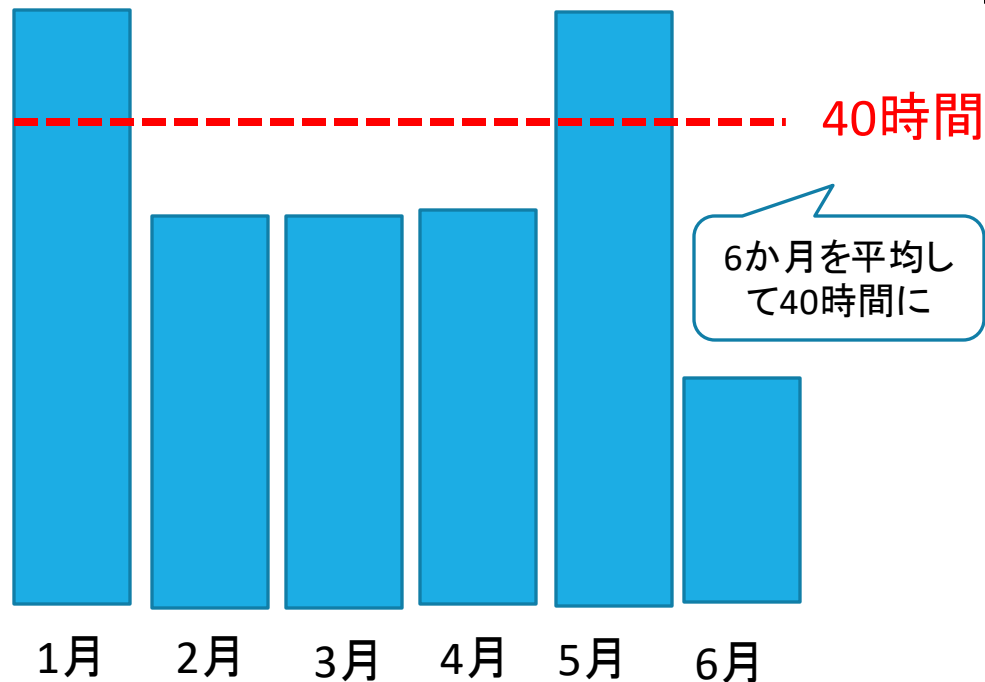


# 対象期間



1年単位の変形労働時間制の対象期間は1か月を超え、1年以内の期間で設定可能です。1年が最長期間となりますが、3か月や6か月といった対象期間の設定も可能です。

## ◆対象期間を6か月にする場合のイメージ



## ◆対象期間の所定労働時間の総枠の上限

$40\text{時間} \times \text{対象期間の暦日数} \div 7$

対象期間	所定労働時間 総枠上限
1年(365日の場合)	2085.71時間
6か月(183日の場合)	1045.71時間
3か月(92日の場合)	525.71時間

# 1年単位の変形労働時間制 導入するには？



寺島戦略社会保険労務士事務所  
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

1年単位の変形労働時間制の導入には、①就業規則の整備 ②労使協定の整備・労働基準監督署への届出 が必要となります。

## ◆就業規則例

### 第●条：

労使協定により1年単位の変形労働時間制を採用し、所定労働時間は対象期間を平均して1週40時間以内とする。ただし、1年単位の変形労働時間制が適用されない場合については1週40時間とする。

(2)前項の対象となる従業員の起算日は毎年4月1日とし、所定労働日、所定労働時間、休日、ならびに所定労働日ごとの始業及び終業の時刻は、別紙労使協定に定めるところによるものとする。

# 労働日と労働時間の特定



1年単位の变形労働時間制は対象期間を平均して、週所定労働時間が40時間を超えないように対象期間内の各日、各週の所定労働時間を定める必要があります。

◆原則: 対象期間の**すべての労働日、週の所定労働時間**を事前に定めることが必要

すべてを特定することは煩雑・・・

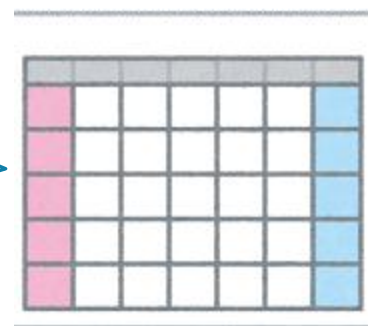
◆例外: 対象期間を1か月以上の期間に分け、

①**最初の期間の労働日・労働日ごとの労働時間**

②**最初の期間以外の各期間の労働日数・各期間の総労働時間**

を定めることでOK(ただし、この場合でも、期間が始まる30日前には、従業員代表の同意を得て、労働日と労働日ごとの労働時間を書面で定める必要がある。)

まずは1か月分のみ労働日・労働日ごとの労働時間を特定すればよいので楽!



# 1年単位の变形労働時間制の 各種制約



#		
1	対象期間の労働日数の限度(対象期間が3か月以内の場合制限なし)	<b>280日</b> × 対象期間の暦日数 ÷ 365日 (1年365日の場合) ※ただし前年度も1年単位の变形労働時間制を適用している場合、旧協定の1日・1週の労働時間よりも新協定の労働時間を長く定め、かつ1日9時間または1週48時間を超えるとした場合、旧協定の労働日数から1日をマイナスした日数が限度となる。
2	対象期間における連続労働日数	原則、連続労働日数は最長 <b>6日</b> ※ただし、「特定期間」を設ければ <b>1週間に1日の休日</b> が確保できる日数(最長 <b>12日</b> )とすることができる。
3	1日の労働時間限度	<b>10時間</b>
4	1週の労働時間限度	<b>52時間</b>
5	対象期間中	週48時間を超える所定労働時間の週は連続 <b>3週</b> 以内 ※「週」とは、 <b>対象期間の初日の曜日</b> を起算とする7日間(就業規則上の週の起算曜日でないことに注意！)
6	対象期間を初日から3か月ごとに区切った各期間	週48時間を超える所定労働時間の週の初日の数が <b>3</b> 以内 ※「週」とは、 <b>対象期間の初日の曜日</b> を起算とする7日間(就業規則上の週の起算曜日でないことに注意！)



詳細は次のスライド

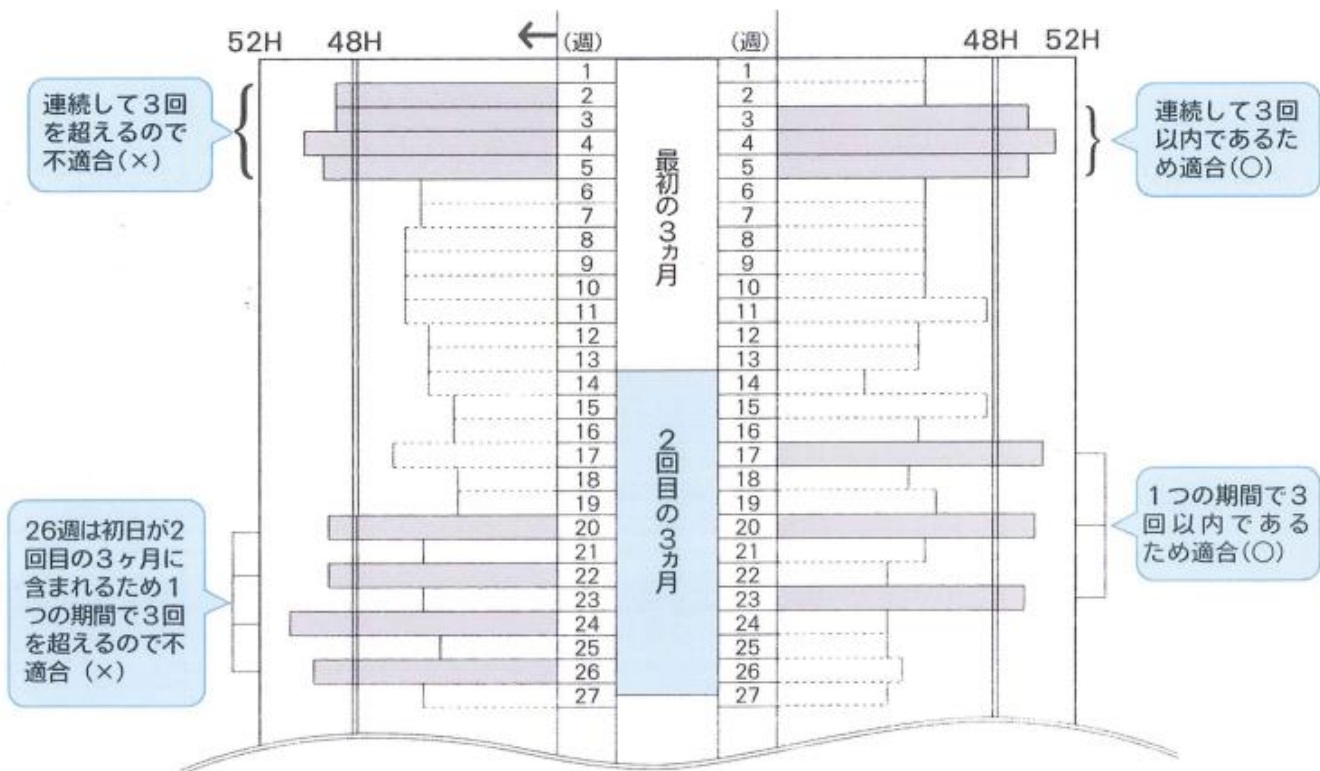
# 週48時間を超える場合の要件



## 週48時間を超える場合の要件

要件を満たさない例 (×)

(○) 要件を満たす例



# 対象労働者



1年単位の変形労働時間制を適用させる労働者については、**労使協定でその対象者を明確にする必要**があります。なお、勤務期間が**対象期間**に満たない中途採用者・退職者についても賃金の精算を要件に適用は可能です。

## ◆対象とすることができない者

年少者とは労基法上まん18歳未満のこと

- ①年少者(ただし、1週48時間、1日8時間以内であれば可能)
- ②妊産婦が請求した場合(妊産婦が請求した場合には1週40時間、1日8時間以内でしか労働させることはできない)



# 途中入社・途中退社等の取扱い



寺島戦略社会保険労務士事務所  
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

途中入社や途中退社等で対象期間より短い労働をした者に対しては、**実労働期間を平均して週40時間を超えた労働時間**について、下記のとおり割増賃金を支払う必要があります。割増賃金の清算を行う時期は、中途採用者の場合は、対象期間が終了した時点、途中退職者の場合は退職した時点です。

## ◆計算式

実労働時間における  
実労働時間

—

実労働時間における  
法定労働時間の総枠

—

実労働時間における  
下記の時間外労働

計算式 (実労働時間の暦日数 ÷ 7日) × 40時間

- ①1日の法定時間外労働: 労使協定で1日8時間を超える時間を定めた日はその時間、それ以外の日は8時間を超えて労働した時間
- ②1週の法定時間外労働: 労使協定で1週40時間を超える時間を定めた週はその時間、それ以外の週は1週40時間を超えて労働した時間(①と重複する時間を除く)
- ③対象期間の法定時間外労働: 対象期間の法定労働時間総枠(40時間 × 対象期間の暦日数 ÷ 7)を超えて労働した時間(①②と重複する時間を除く。)

# 途中入社例



寺島戦略社会保険労務士事務所  
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

年間所定労働時間 = 2,080時間

4月: 30日	5月: 31日	6月: 30日	7月: 31日	8月: 31日	9月: 30日	10月: 31日	11月: 30日	12月: 31日	1月: 31日	2月: 28日	3月: 31日
150 時間	180 時間	180 時間	180 時間	180 時間	180 時間	180 時間	180 時間	160 時間	160 時間	160 時間	190 時間

実労働時間 = 1,930時間

法定労働時間の総枠 =  $335日 \div 7日 \times 40時間$   
= 1914.2時間

Aさん: 5月1日入社

割増賃金を払う時間 =  $1,930時間 - 1914.2 = 15.8時間$

# 途中退社例



寺島戦略社会保険労務士事務所

TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

年間所定労働時間=2,080時間

4月: 30日	5月: 31日	6月: 30日	7月: 31日	8月: 31日	9月: 30日	10月: 31日	11月: 30日	12月	1月	2月	3月
150 時間	180 時間	180 時間	180 時間	180 時間	180 時間	180 時間	180 時間	160 時間	160 時間	160 時間	190 時間

実労働時間=1,410時間

法定労働時間の総枠=244日÷7日×40時間  
=1394.2時間

Bさん:11月末日退社

割増賃金を払う時間=1,410時間-1394.2=15.8時間