

今さら聞けない  
でも、聞きたい!

# 経営のための辞書

キーワード  
Key Word

中小企業の経営者が知っておきたいビジネス用語や各種制度などを紹介します。

## 【 変形労働時間制の運用について 】

### 変形労働時間制の採用状況

「変形労働時間制」とは、1日の法定労働時間(8時間)、1週間の法定労働時間(40時間、特例事業の場合は44時間)を超えても、一定期間の労働時間が平均して法定の時間内に収まっていれば採用できる制度です。平成26年の厚生労働省「就労条件総合調査」の結果によると、常用労働者30人以上の企業(4,271社)において、変形労働時間制を採用している割合は、全企業平均で55.6%と過半数を超えています。企業規模が大きいほど採用割合が高く、1,000人以上の企業では70.9%という高い割合になっています。

### 変形労働時間制の運用ポイント

変形労働時間制には、以下のような類型と運用ポイントがあり、自社にあった変形労働時間を採用することによって、労働時間の短縮に効果があります。

#### ①1年単位の変形労働時間制

- 1年以内の期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間以内となるように設定して、労働時間を配分する制度です。祝祭日だけでなく、お盆休みや年末年始などを休日としている企業や、季節によって繁閑の差がある場合に適しています。
- 労使協定で定める必要があり、届け出も必要です。

#### ②1カ月単位の変形労働時間制

- 「月初が忙しい」など、1カ月の中で繁閑がある場合は、1カ月以内の期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間(10人未満の商業他、特例事業の場合44時間)以内となるように設定することにより、特定の日や特定の週に、法定労働時間を超えた運用が可能になります。

- 労使協定又は就業規則その他これに準ずるものによる定めをする必要があります。労使協定又は就業規則は届け出が必要ですが、就業規則は届け出が不要です。

#### ③1週間単位の変形労働時間制

- 1週間の労働時間が40時間以内になるように定める制度です。日々の業務の繁閑が著しい30人未満の小売業、旅館、料理店、飲食業で、事前の労働日・労働時間の特定を週の開始前までに書面で労働者に通知すればよい制度です。
- 労使協定で定めをする必要があり、届け出が必要ですが、就業規則は届け出が不要です。

#### ④フレックスタイム制

- 1カ月以内の一定期間の総労働時間を定めておき、労働者がその総労働時間の範囲で、各労働日の労働時間を自分で決め、効率的に働くことができる制度です。
- 就業規則その他これに準ずるものにより、始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねる定めをする必要があります。さらに、労使協定で定める必要はありませんが届け出は不要です。

変形労働時間制は企業の特性に合わせて運用すれば、労働時間短縮のために非常に有効な手段です。

● 社会保険労務士 庄司 茂 氏

社会保険労務士法人庄司茂事務所代表。  
中小企業を中心とした労務管理の分析を行い「就業規則」「評価制度」「賃金規定」などの導入、制定を助言。