

基本的なことですが、「週 40 時間制」と言いますが、具体的にどういうことなのでしょう？今回は労働時間についてみていくことにします。

労務協会からのお知らせ

「週 40 時間制」について

労働基準法第 32 条で

① 週間の法定労働時間は 40 時間以内

② 1 日の法定労働時間は 8 時間以内

と定められています。

上記範囲内で労働時間を定めなければならず（これを「**所定労働時間**」と言います）、範囲を超えて働く場合は時間外労働となり、割増賃金（残業手当や休日出勤手当）の対象になります。

しかしこれでは、例えば 1 日 8 時間の企業が週 6 日という設定が出来なくなってしまいます。そこで、「**変形労働時間制**」というものが認められています。以下代表的なものをご紹介します。

(1) 1 ヶ月単位の変形労働時間制

1 ヶ月以内の期間（以下「**変形期間**」と言います）を定め、変形期間内を平均して 1 週間あたり 40 時間を超えない範囲で所定労働時間を定めることが出来ます。

＜計算式＞

$$(\text{変形期間内の総労働時間}) \div (\text{変形期間の暦日}) \times 7 \leq 40$$

例えば 1 日の労働時間が 8 時間の企業における変形期間を「1 ヶ月」とした場合の必要休日数は 29・30・31 日の月…9 日、28 日の月…8 日となります。

変形期間は必ずしも「1 ヶ月」である必要はなく、「4 週間」「20 日間」も可能です。

また 1 日の所定労働時間も各日同じである必要はなく、しかも 8 時間以内である必要もなく、例えば月末の繁忙期を 10 時間に設定することも可能です。

1 ヶ月単位の変形労働時間制を導入する場合は、

① 就業規則または労使協定による定めをする

② 変形期間が始まる前に、勤務表などで休日と各日の労働時間を従業員に通知する ことが必要です。

(2) 1 年単位の変形労働時間制

1 ヶ月単位の変形労働時間制でも平均 40 時間を達成できない場合、「1 年単位の変形労働時間制」の導入を検討します。多くの企業では、年末年始やゴールデンウィーク・夏期休暇などまとまった休日を取ることが多く、こうした休日も含めて、1 年を平均して週 40 時間を達成することが認められています。

＜計算式＞

$$(\text{変形期間内の総労働時間}) \div (\text{変形期間の暦日}) \times 7 \leq 40$$

1 日の労働時間が 8 時間の企業における変形期間を「1 年」とした場合の必要休日数は 105 日となります。

1 日の労働時間を減らすことにより必要休日数を減らすことが出来ますが、84 日（閏年は 85 日）以下にすることは出来ません。

また、① 1 日の所定労働時間の上限は 10 時間 ② 1 週間の上限は 52 時間 ③ 連続労働日数は 6 日 と限度が決められています。

変形期間は必ずしも「1 年」である必要はなく、「3 ヶ月」「6 ヶ月」も可能です。

1 ヶ月単位の変形労働時間制と同様に、1 日の所定労働時間も各日同じである必要はなく、しかも 8 時間以内である必要もなく、例えば繁忙期を 1 日 10 時間に設定することも可能です。

1 年単位の変形労働時間制を導入する場合は、

① 就業規則による定めをする

② 労使協定を結び、労働基準監督署に勤務表と共に届出をする ことが必要です。

1 年間の勤務表をあらかじめ定めることに抵抗があるようですが、毎年大体同じ勤務日で稼働している企業も多いはずです…

（編集後記）意外ですが、社会保険労務士の制度は日韓（「公認労務士」）以外にありません。他の国では労務関係の相談は、無資格のコンサルティングか弁護士にすることになります。（一ノ宮 俊人）