

## 1か月単位の変形労働時間制

1か月単位の変形労働時間制は、1か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（特例措置対象事業場（※1）は44時間）以内となるように、労働日および労働日ごとの労働時間を設定することにより、労働時間が特定の日に8時間を超えたり、特定の週に40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超えたりすることが可能になる制度です（労働基準法第32条の2）。

（※1）常時使用する労働者数が10人未満の商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業

### 1 1か月単位の変形労働時間制の採用方法

労使協定または就業規則（※2）で、2に示した事項について定めてください。

なお、締結した労使協定や作成・変更した就業規則は、所轄労働基準監督署に届け出てください。

（※2）常時使用する労働者が10人以上の事業場は、就業規則の作成・届出が必要です。

### 2 労使協定または就業規則などに定める事項

次の事項すべてを、定める必要があります。

- ① 対象労働者の範囲  
法令上、対象労働者の範囲について制限はありませんが、その範囲は明確に定める必要があります。
- ② 対象期間および起算日  
対象期間および起算日は、具体的に定める必要があります。  
（例：毎月1日を起算日とし、1か月を平均して1週間当たり40時間以内とする。）  
なお、対象期間は、1か月以内の期間に限ります。
- ③ 労働日および労働日ごとの労働時間  
シフト表や会社カレンダーなどで、②の対象期間すべての労働日ごとの労働時間をあらかじめ具体的に定める必要があります。その際、②の対象期間を平均して、1週間あたりの労働時間が40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超えないよう設定しなければなりません（「3 労働時間の計算方法」参照）。  
なお、特定した労働日または労働日ごとの労働時間を任意に変更することはできません。
- ④ 労使協定の有効期間  
労使協定を定める場合、労使協定そのものの有効期間は②の対象期間より長い期間とする必要がありますが、1か月単位の変形労働時間制を適切に運用するためには、3年以内程度とすることが望ましいでしょう。

### 3 労働時間の計算方法

対象期間を平均して1週間あたりの労働時間が40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超えないためには、対象期間中の労働時間を、以下の式で計算した上限時間以下とする必要があります。

#### ◎ 上限時間の計算方法

$$\text{上限時間} = \frac{\text{1週間の労働時間 (40時間(特例措置対象事業場は44時間))} \times \text{対象期間の暦日数}}{7}$$

対象期間が1か月の場合の上限時間

週の法定労働時間	月の暦日数			
	28日	29日	30日	31日
40	160.0	165.7	171.4	177.1
44	176.0	182.2	188.5	194.8

(単位:時間)

### 4 割増賃金の支払い

1か月単位の変形労働時間制を採用した場合、割増賃金の支払いが必要な時間外労働となる時間は以下のとおりです（詳細は、次ページ参照）。

- ① 1日については、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
- ② 1週間については、40時間（特例措置対象事業場は44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40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超えて労働した時間（①で時間外労働となる時間を除く）
- ③ 対象期間における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間（①または②で時間外労働となる時間を除く）

#### (注1) 育児を行う者などへの配慮

育児を行う者、老人などの介護を行う者、職業訓練または教育を受ける者その他特別の配慮を要する者については、これらの者が育児などに必要な時間を確保できるよう配慮しなければなりません。

#### (注2) 1か月単位の変形労働時間制を採用できない者

- ・ 満18歳未満の年少者（ただし、満15歳以上満18歳未満の者（満15歳に達した日以後の最初の3月31日までの間を除く）については、1週間48時間、1日8時間を超えない範囲で採用可）
- ・ 妊産婦（妊娠中及び産後1年を経過しない女性）が請求した場合

# 時間外労働(割増賃金)の考え方

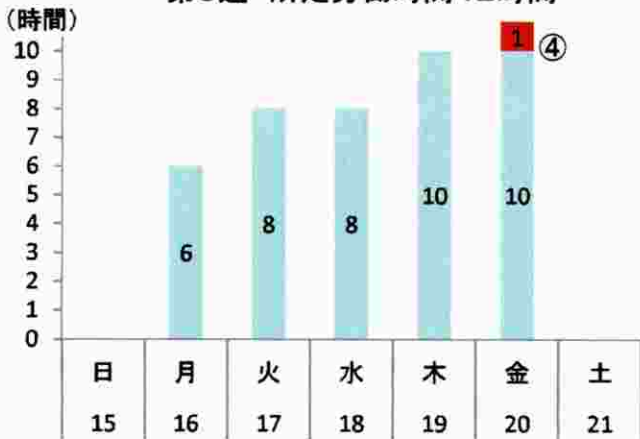
第1週 所定労働時間40時間



第2週 所定労働時間38時間



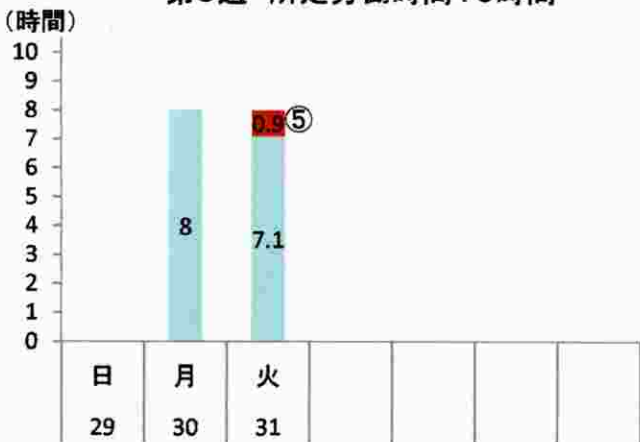
第3週 所定労働時間42時間



第4週 所定労働時間36時間



第5週 所定労働時間16時間



- 所定労働時間
- 所定労働時間を超えた時間(時間外労働)
- 所定労働時間を超えた時間(法定内労働時間)

1か月間の所定労働時間 172.0時間  
 1か月間の法定労働時間 177.1時間

**時間外労働となる時間**

- ① 1日8時間を超えかつ所定労働時間を超えており、時間外労働
- ② 1日8時間、1週40時間を超えておらず、月の法定労働時間の枠内であり法定内労働
- ③ 1日8時間を超えていないが、1週40時間を超えており時間外労働
- ④ 1日8時間を超え、かつ、所定労働時間を超えており時間外労働
- ⑤ 1日8時間、1週40時間を超えていないが、②について労働させたため、月の法定労働時間を超えており、所定労働時間であっても時間外労働

**割増賃金の計算方法(例:時給1,000円)**

基本賃金	1,000 × 172	= 172,000円
②の賃金(法定内労働)	1,000 × 6	= 6,000円
①、③および④の賃金(時間外労働)	1,000 × 1.25 × 3	= 3,750円
⑤の賃金(時間外労働)	1,000 × 0.25 × 0.9	= 225円
合計	172,000 + 6,000 + 3,750 + 225	= <u>181,975円</u>

## 労働時間の考え方(シフト表の組み方)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
労働 太郎	A	B	C	A	B		A	B	C	A	B		A	B	C	A	B		A	B	C	A	B		A	B	C	A	B	
厚生 姫子	A	B	C	A	B		A	B	C	A	B		A	B	C	A	B		A	B	C	A	B		A	B	C	A	B	
基準 督助	A	B	C	A	B		A	B	C	A	B		A	B	C	A	B		A	B	C	A	B		A	B	C	A	B	

勤務シフト	勤務時間	拘束時間	休憩時間	労働時間
A	8:00~17:00	9時間	1時間	8時間
B	8:00~18:00	10時間	1時間	9時間
C	10:00~17:00	7時間	1時間	6時間

氏名	1か月の 総労働時間	法定労働時間 (171.4時間)との差
労働太郎	177	+5.6
厚生姫子	168	-3.4
基準督助	160	-11.4

労働太郎さんの労働時間は、法定労働時間を5.6時間超過していますので、シフト表の見直しが必要です。

◆ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(H26.3)

リサイクル適性 (A)

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

(記入例)

様式第9号 (第17条関係)

時間外労働  
休日労働  
に関する協定届

事業の種類	事業の名称	事業の所在地 (電話番号)	延長することができる時間		期間
			1日	1か月(毎月1日)	
金属製品製造業	〇〇金属工業株式会社〇〇工場	〇〇市〇〇町1-2-3 (000-000-0000)	延長することができる時間 1日を超える一定の期間(起算日) 1か月(毎月1日) 1年(4月1日)		
① 下記②に該当しない労働者	労働者数 (満18歳以上の者) 業務の種類 検査 10人 経理 5人	所定労働時間 1日8時間 同上	3時間 3時間	250時間 150時間	平成〇年4月1日から1年間 同上
② 1年単位の變形労働時間制により労働する労働者	労働者数 (満18歳以上の者) 業務の種類 機械組立 10人	所定休日 同上	3時間	200時間	同上
休日労働をさせる必要のある具体的事由	労働者数 (満18歳以上の者) 業務の種類 機械組立 10人	所定休日 毎週土曜・日曜	1か月に1日、8:30~17:30		平成〇年4月1日から1年間
臨時の受注、納期変更					

協定の成立年月日 平成〇年 3月 12日  
 協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 氏名  
 山田花子 (検査課主任)  
 協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法 (投票による選挙) 職名 氏名  
 田中太郎 (工場長)

記載心得 ○ ○ 労働基準監督署長殿

- 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第1項ただし書の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。
- 「延長することができる時間」の欄には、労働基準法第32条から第36条第1項の協定で定められた1日を超える1日を超え3箇月以内の期間及び1年以内の延長することができる期間について、その上欄に当該協定で定められたすべての期間を記入し、当該期間の起算日を括弧書きし、その下欄に、当該期間についての限度となる時間として、1日について「1日」の欄には、労働基準法第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる期間であって、1日を超える一定の期間(起算日)の欄には、労働基準法第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる期間(起算日)の欄には、労働基準法第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる期間(起算日)の欄には、労働基準法第35条の規定による休日並びに始業及び終業の時刻を記入すること。
- ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者(対象期間が3箇月を超える変形労働時間制により労働する者に限る。)について記入すること。
- 「労働及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日である日及び労働させることができる日並びに当該休日の労働の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 「期間」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる日及び労働させる期間を記入すること。

## 特別条項付き協定

臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合に、以下の例のような特別条項付き協定を結べば、限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。

### ※ 特別条項付き協定が変わりました(平成22年4月1日～)

- 平成22年4月1日から、限度時間を超える時間外労働の抑制を目的とする改正がされました。
- 特別条項付き協定を結ぶ際には、新たに
  - ① 限度時間を超えて働かせる一定の期間(1日を超え3か月以内の期間、1年間)ごとに、割増賃金率を定めること
  - ② ①の率を法定割増賃金率(2割5分以上)を超える率とするよう努めること
  - ③ そもそも延長することができる時間数を短くするよう努めることが必要になりました。
- 特別条項付き協定の例及び要件は以下のとおりになります。(★が新しい内容です。)

(例)「一定期間における延長時間は、1か月45時間とする。ただし、通常<sup>(注1)</sup>の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期が逼迫したときは、労使の協議を経て、6回<sup>(注2,3)</sup>を限度として、1か月60時間までこれを延長することができる。なお、延長時間が1か月45時間を超えた場合の割増賃金率は30%とする。」  
(注4) (注5) (注6,★注7) (★注8,★注9)

特別条項付き協定を結ぶ場合、次の要件を満たしていることが必要です。

- (注1) 原則としての延長時間(限度時間以内の時間)を定めること。
- (注2) 限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情をできるだけ具体的に定めること。
- (注3) 「特別の事情」は、次のア、イに該当するものであること。
  - ア. 一時的又は突発的であること
  - イ. 全体として1年の半分を超えないことが見込まれること。
- (注4) 一定時間の途中で特別の事情が生じ、原則としての延長時間を延長する場合に労使がとる手続を、協議、通告、その他具体的に定めること。
- (注5) 限度時間を超えることのできる回数を定めること。
- (注6) 限度時間を超える一定の時間を定めること。
- ★ (注7) 限度時間を超える一定の時間を定めるに当たっては、当該時間をできる限り短くするよう努めること。
- ★ (注8) 限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率を定めること。
- ★ (注9) 限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率は、法定割増賃金率を超える率とするよう努めること。

#### 「特別の事情」は、「臨時的なもの」に限られます。

「臨時的なもの」とは、一時的または突発的に、時間外労働を行わせる必要のあるものであり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるものを指します。限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情は、限度時間以内の時間外労働をさせる必要のある具体的事由よりも限定的である必要があります。

#### 「特別の事情」の例

〈臨時的と認められるもの〉

● 予算、決算業務 ● ボーナス商戦に伴う業務の繁忙 ● 納期の逼迫 ● 大規模なクレームへの対応 ● 機械のトラブルへの対応

〈臨時的と認められないもの〉

● (特に事由を限定せず) 業務の都合上必要なとき ● (特に事由を限定せず) 業務上やむを得ないとき

● (特に事由を限定せず) 業務繁忙なとき ● 使用者が必要と認めるとき ● 年間を通じて適用されることが明らかな事由

## 適用除外

次の事業又は業務には、チェックポイント2で示した延長時間の限度が適用されません。

- ① 工作物の建設等の事業
- ② 自動車の運転の業務
- ③ 新技術、新商品等の研究開発の業務
- ④ 厚生労働省労働基準局長が指定する事業または業務(ただし、1年間の限度時間は適用されます。)(具体的な指定事業または業務は、労働基準監督署にお問い合わせください。)

様式第20号 (第55条関係)

氏 名		性 別		賃 金 台 帳 (常時使用される労働者に対するもの)													
賃金計算期間	労働日数	労働時間数	休日労働時間数	早出残業時間数	深夜労働時間数	基本賃金	賃金 所定時間外割増	手 当			小計	臨時の給与	賞与	合計	控 除 金		実物給与

記載心得

- 一 氏名は当該事業場で使用する労働者番号をもって代えることができる。
- 二 残業又は休日労働が深夜に及んだ場合には、深夜の部分の残業労働時間数を深夜労働時間数の欄にも記入すること。
- 三 実物給与の欄には、当該賃金計算期間において支給された実物給与の評価額をその種類ごとに記入すること。

# もう、チェックした？



香川 県

最低賃金

702

時間額

円

平成26年10月1日から！

※産業によって、特定最低賃金が定められているものがあります。

年齢に関係なく、パートや学生アルバイトなどを含め、  
すべての労働者に適用されます。

賃金が最低賃金以上になっているか、確認してみましょう。



必ずチェック最低賃金！使用者も、労働者も。

電話でチェック！

香川労働局労働基準部賃金室  
087-811-8919

ウェブでチェック！

最低賃金制度 検索

スマホでチェック！



最低賃金未満の労働契約は、無効です。

最低賃金に関するお問い合わせは香川労働局または最寄りの労働基準監督署へ







# 最低賃金って・・・？



働くすべての人が対象！



都道府県ごとに決められていて、毎年改定！



最低賃金未満の労働契約は無効！



地域別最低賃金の不払は50万円以下の罰金！



賃金が、最低賃金額以上になっているか確認してみよう！



[最低賃金の比較方法]

**1** 時間給の場合

▶ 時間給  $\geq$  最低賃金額 (時間額)

**2** 日給の場合

▶ 日給  $\div$  1日所定労働時間  $\geq$  最低賃金額 (時間額)

ただし、日額が定められている特定最低賃金が適用される場合には、  
日給  $\geq$  最低賃金額 (日額)

注) 日給を所定労働時間数で除した場合に、その金額が地域別最低賃金額を下回る場合には当該地域別最低賃金が適用されます。

**3** 月給の場合

▶ 月給  $\div$  1か月所定労働時間  $\geq$  最低賃金額 (時間額)

**4** 上記1~3の  
組み合わせの場合

例えば基本給が時間給制で各手当(職務手当など)が月給制などの場合は、それぞれ上記の1、3の式により時間額に換算し、それらを合計したものを最低賃金額(時間額)と比較します。

※最低賃金額との比較にあたって、次の賃金は算入しません。

① 臨時に支払われる賃金(結婚手当など)

② 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)

③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)

④ 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)

⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)

⑥ 精皆勤手当、通勤手当および家族手当