



変形労働時間制の落とし穴

5分でわかる人事労務①

中小企業活力向上オンラインセミナー
人材・組織分野

中小企業活力向上プロジェクトアドバンス実行委員会事務局



働く時間の大原則

労働基準法第32条

○1日につき**8時間以内**

○1週間につき**40時間以内**



これが
原則



しかし、、、



配送ルートの変更
や、繁忙期の差が
激しいお仕事

長時間の夜勤業務
が発生するお仕事



時間管理を社員に
任せなければなら
ない仕事

原則があ
れば例外
もある





働き方で時間を変える

1か月単位 変形労働時間制

1か月以内の
期間平均が法
定労働時間の
範囲内

特定の日・週
で法定労働時
間を超えて労
働させること
ができる。

労使協定届出
か就業規則

1年単位 変形労働時間制

1か月を超え、
1年以内の期
間平均が「法
定労働時間の
範囲内

特定の日・週
で法定労働時
間を超えて労
働させること
ができる。

フレックスタイム制

労働者本人
で各日の始
業、終業の時
刻(フレキシ
ブルタイム)を
決める。

3か月以内の
清算期間・総
労働時間を定
め、その枠内

労使協定
+就業規則

1週間単位 非定型的変形労働時間制

従業員規模
30人未満の
小売業、旅館、
料理店及び
飲食店

1週40時間
以内の範囲で、
1日10時間が
上限



1番人気はこの制度

1か月単位 変形労働時間制

1か月以内の
期間平均が法
定労働時間の
範囲内

特定の日・週
で法定労働時
間を超えて労
働させること
ができる。

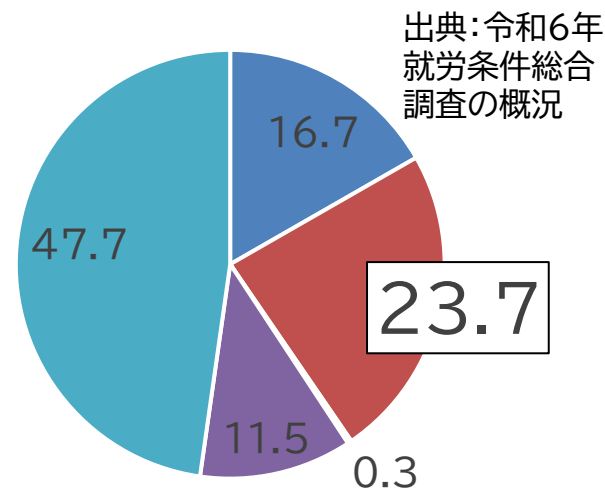
労使協定届出
か就業規則

人気のヒミツ

- ①多くの業種で対応可能
- ②シフト制に相性がいい
- ③導入が割と簡単

👉 ここに大きな落とし穴

労働者の4人に1人近くに適用。



■ 1年単位 ■ 1か月単位 ■ 1週間単位
■ フレックス ■ 適用無し



本当に簡単か



ある中小企業の就業規則例
「〇〇部の勤務時間は、毎月1日を起算日とする1ヵ月単位の変形労働時間制を採用し、1週平均の労働時間を40時間以内とする各人ごとの月間勤務表を前月15日までに作成し、提示する」

必ず決められた日までに状況に合わせたシフトを組んで、社員に知らせているよ。





令和に起こったある事件



事件の舞台: とあるファストフード店
このファストフード店は就業規則で1か月
単位の変形労働時間制を定め、社員に適用
「こんな制度は無効だ」
ある時、社員が会社を訴えた

この会社の1か月単位の変形労働時間制

- ①就業規則にて規定
- ②シフトパターンとして代表的シフト4通りを例示
- ③多くの店舗を抱えるこのファストフード店では店ごとに異なる様々なシフトを運用





下された判決



「1か月の変形労働時間制は無効」
「変形期間中の 各日・各週の労働時間
を具体的に定めておくことが必須要件」

その後のファストフード店の対応

**200通り以上のシフトパターンを
就業規則に詳細に記載し、運用**



決して簡単ではない

- ①特定性「変形期間中の各日・各週の労働時間が具体的」
- ②充実性「勤務シフトのパターン、始業・終業時刻、休憩時間、シフトの組み合わせのロジック、勤務割表の作成手続き、周知方法」
- ③通知・確定「変形期間開始前までに具体的に決定して通知。開始後の変更不可」

途端に高くなる導入ハードル…



ひとつの方法論

表-I 始業、終業時刻分類表

種類	始業時刻	種類	
1	8:00	34	
2	8:15	35	
3	8:30	36	
4	8:45	37	
5	9:00	38	
6	9:15	39	
7	9:30	40	
8	9:45	41	
9	10:00	42	
10	10:15	43	
11	10:30	44	
12	10:45	45	
13	11:00	46	
14	11:15	47	
15	11:30	48	
16	11:45	49	
17	12:00	50	

表-I、表-II、表-IIIを組合せ
これであらゆるシフトに対応

表-II 所定労働時間分類表

種類	所定労働時間
1	4時間
2	4時間15分
3	4時間30分
4	4時間45分
5	5時間
6	5時間15分
7	5時間30分
8	5時間45分
9	6時間
10	6時間15分
11	6時間30分
12	6時間45分

表-III 休憩時間分類表

種類	休憩時間
1	無し
2	45分
3	1時間00分
4	1時間15分
5	1時間30分
6	1時間45分
7	2時間
8	2時間15分
9	2時間30分
10	2時間45分
11	3時間
12	3時間15分
13	3時間30分
14	3時間45分
15	4時間



まとめ

1か月単位の変形労働時間制は決して導入のハードルが低い制度ではない。

制度の運用には、特定性、充実性、そして通知・確定が必要

分類表の活用による運用は有効

結局は経営者と社員の信頼関係。日々の仕事を行ってくれる社員に感謝