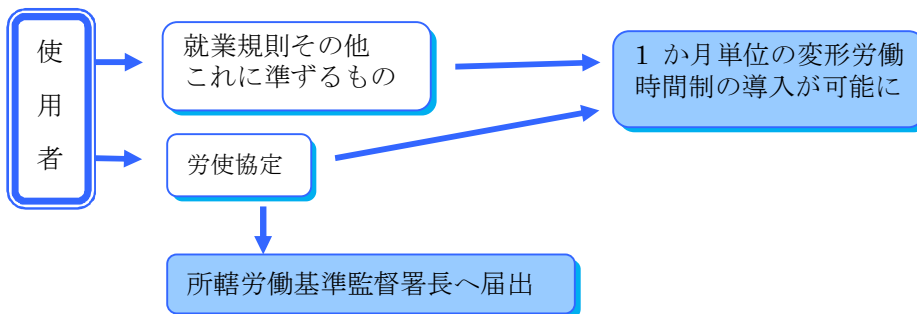


1 か月単位の変形労働時間制（法第32条の2）

1 か月単位の変形労働時間制とは、1 か月以内の一定の期間を平均し1 週間の労働時間が40 時間以下の範囲内において、特定の日や週について1 日及び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のことをいいます。

■ 1 か月単位の変形労働時間制の採用方法

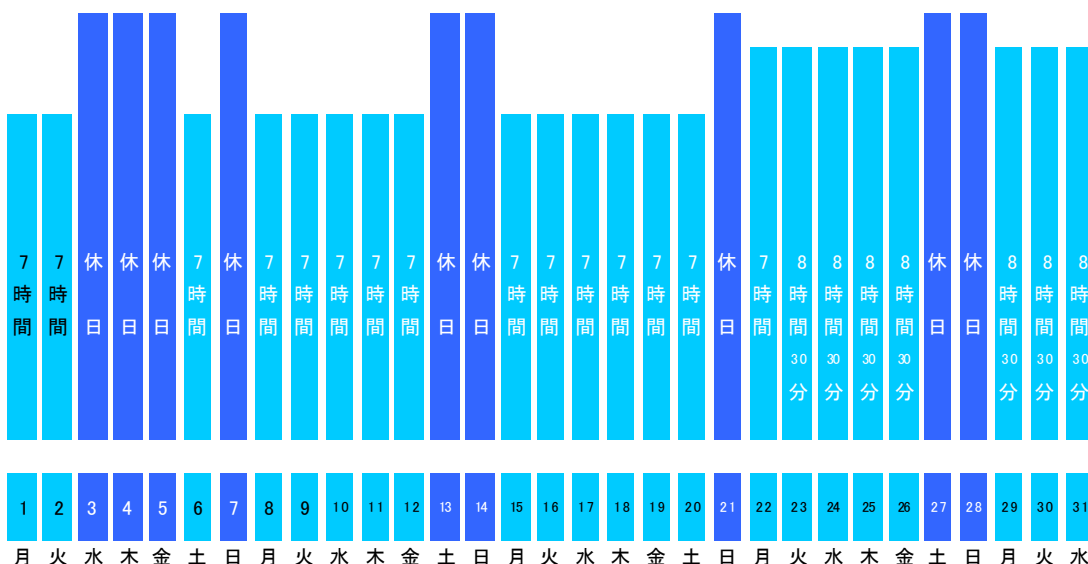
就業規則で定めるか、労使協定（労働者の過半数代表との書面による協定）の締結等が必要です。



(例) ①休日：毎週日曜日、第2・第4土曜日、国民の祝日

②労働時間： 1日～22日まで（15日間）：1日7時間

23日～31日まで（7日間）：1日8時間30分



※1週間当たりの平均労働時間は、

$$\rightarrow (7\text{時間} \times 15\text{日} + 8\text{時間}30\text{分} \times 7\text{日}) \div (31\text{日} \div 7) \approx 37.15\text{時間}$$

となります。

■変形期間中の所定労働時間の上限時間の計算

$$\text{＜計算方法＞} \quad \frac{\text{週 40 (44) 時間} \times \text{変形期間の暦日数}}{7 \text{ 日}} = \text{変形期間の労働時間の上限}$$

各変形期間に対応する所定労働時間の上限

1 か月の暦日数	法定労働時間が 4 0 時間の場合	法定労働時間が 4 4 時間の場合
3 1 日の場合	1 7 7 . 1 時間	1 9 4 . 8 時間
3 0 日の場合	1 7 1 . 4 時間	1 8 8 . 5 時間
2 9 日の場合	1 6 5 . 7 時間	1 8 2 . 2 時間
2 8 日の場合	1 6 0 . 0 時間	1 7 6 . 0 時間

■1 か月単位の変形労働時間制をとる場合の時間外労働の考え方

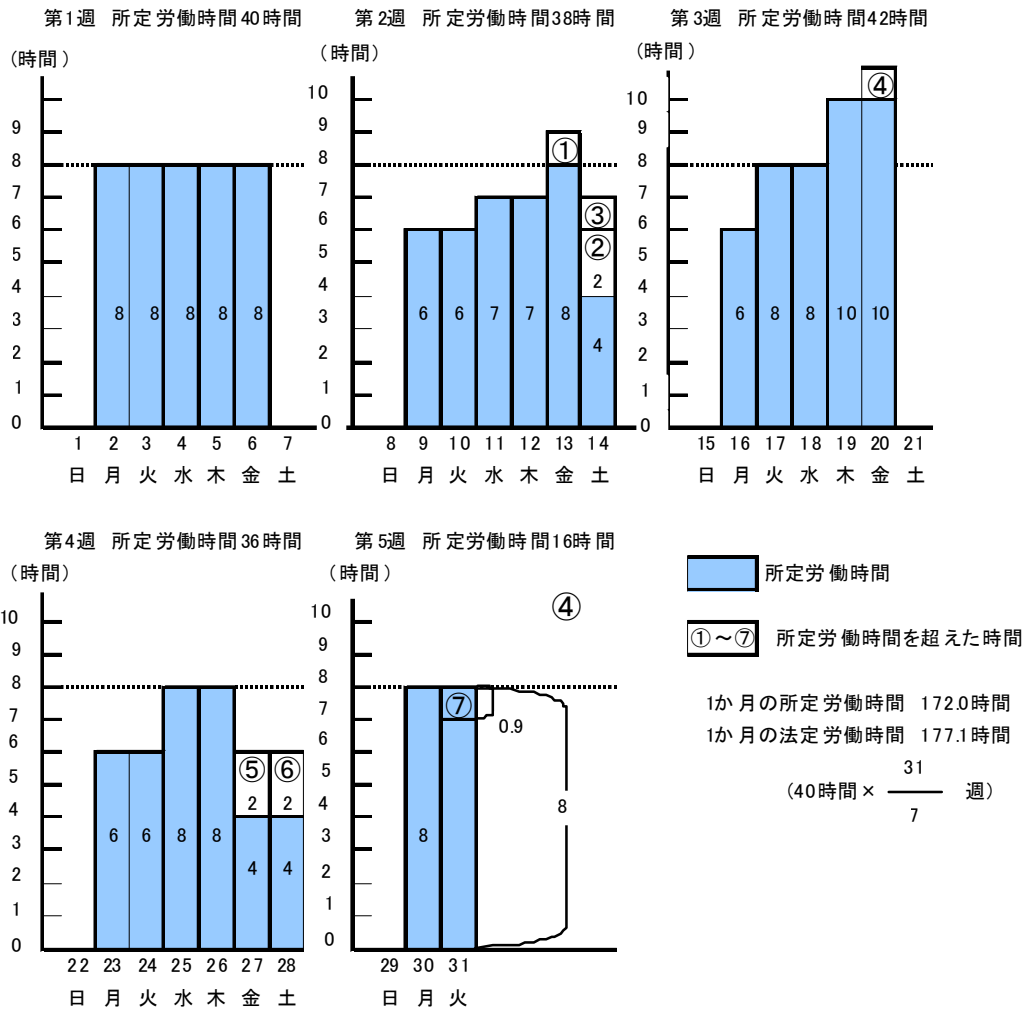
1 か月単位の変形労働時間制においても、あらかじめ就業規則や労使協定などで定めた各日・各週の労働時間を超え、労働時間の総枠を超えてしまう場合には、その超えた部分は時間外労働として割増賃金を支払わなければなりません。

1 か月単位の変形労働時間制のもとで時間外労働となる時間

- ① **1 日の法定時間外労働**→労使協定又は就業規則その他これに準ずるものにより、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
- ② **1 週の法定時間外労働**→労使協定又は就業規則その他これに準ずるものにより、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で時間外労働となる時間を除く。)
- ③ **対象期間法定時間外労働**→対象期間の法定労働時間の総枠 (40 時間* × 対象期間の暦日数 ÷ 7 日) を超えて労働した時間 (①又は②で時間外労働となる時間を除く。)

※特例措置対象事業場については 4 4 時間 (第 32 条労働時間解説参照)

時間外労働となる時間



- ① 1日について8時間を超え、かつ、所定労働時間を超えており、時間外労働が発生
- ② 1日について8時間、1週について40時間を超えておらず、月の法定労働時間の枠内であり、時間外労働は発生しない
- ③ 1日8時間を超えていないが、1週につき40時間を超え、かつ、1週の所定労働時間を超えており、時間外労働が発生
- ④ 1日について8時間を超え、かつ、所定労働時間を超えており、時間外労働が発生
- ⑤ ②と同じ
- ⑥ ②と同じ
- ⑦ 1日について8時間、1週について40時間を超えていないが、②、⑤、⑥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が発生
(正確には、177.1時間を超える0.9時間分(小数点2位以下切り捨て))