

## 年少者にも適用可能？

### 1 ヶ月単位の変形制 10人未満特例事業場で

#### 問

当社では、小規模小売店で、週44時間の1ヶ月単位変形労働時間制を採用しています。このたび、従業員の募集をしたところ、高校中退の女性の応募がありました。フルタイム勤務という条件に対し、本人もやる気をみせています。しかし、年少者に該当するため、他の従業員同様のシフトが可能か心配しています。特例措置対象事業場の扱いは、どうなっていたでしょうか。

#### 週平均40時間に収めて

#### 答

満18歳に満たない年少者に対しては、労働時間関連の規定のうち、次の条文は適用されないと規定されています（労基法60条）①32条の2から32条の5まで（変形労働時間制、フレックスタイム制）②36条（労使協定による時間外・休日労働）③40条（労働時間・休日の特例）④41条の2（高度プロフェッショナル制度）商業・サービス業等では、規模10人未満の零細規模店舗を対象として、1週44時間、1日8時間制が認められています（労基則25条の2第1項）。この特例措置対象事業場で1ヶ月単位変形制、フレックスタイム制を採用する際には、法定労働時間の総枠を44時間として計算します（同条2・3項）。一方、1年単位変形制、1週単位の非定型変形制を採る場合、特例の適用はないとされています（同条4項）。貴社は1ヶ月単位変形制なので、週平均44時間によるシフト勤務が可能なのです。しかし、労基則25条の2は、労基法40条（前記の③）に基づく特例ですから、年少者に限っては、週44時間の適用が不可となります。また、1ヶ月単位変形制も、①に該当するので、原則として年少者を対象に実施できません。ただし、労基法60条では、満15歳以上満18歳未満の者を対象とする特例を定めています。変形労働時間制そのものの適用は認められませんが、「1週48時間、1日8時間の範囲内において、1ヶ月単位変形、1年単位変形の『規定の例により』労働させる」ことは可能です（60条3項2号）。貴社で、週48時間と40時間を週交替で繰り返すシフト（週平均44時間）を組んでいたとします。特定の週に年少者を最長48時間働かせるときは、他の週の出勤日を調整し、週平均40時間に収める工夫が求められます。