

働き方改革

変形労働時間制について

鹿児島県医療勤務環境改善支援センター
医療労務管理アドバイザー

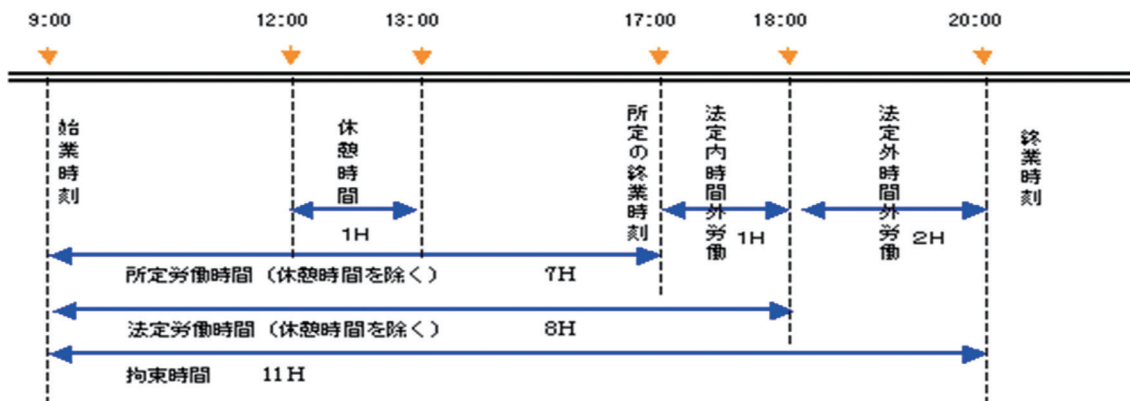
社会保険労務士 石塚 昭子

1 労働時間の原則

「使用者は、労働者に、休憩時間を除き1日8時間、1週40時間を超えて労働させてはならない」と労働基準法第32条に定められています。ただし、労働者が10人未満の職場(クリニックなど)で、商業、映画(製作を除く)、保健衛生業・接客娯楽業の場

合は、1週44時間まで勤務させることができます。※特例措置対象事業場といえます。

1日とは0時から24時までのことをいいますが、一勤務が24時をまたぐ場合には、始業時刻のある日を1日として取り扱います。



- 法定内時間外労働 = (法定労働時間 - 所定労働時間)
- 法定外時間外労働 = 1日8時間、週40時間を超える労働
- 実労働時間 = 拘束時間 - 休憩時間

2 変形労働時間制

「変形労働時間制」とは、季節により繁忙期や閑散期のある業種や、月初や月末など特定週が繁忙になる業種、夜勤があるなど1日の労働時間が長くなる業種等で採用され、勤務時間の配分などを取り決める制度です。仕事のムラをなくすことで、全体として労働時間を短縮することが可能です。1か月単位や1年単位の変形労働時間制、フレックスタイム制等が

あり、2か月や3か月単位も可能です。

ここでは、主に1か月単位の変形労働時間制についてご説明します。

3 1か月単位の変形労働時間制

1か月以内の一定の期間を平均して1週間の労働時間が40時間(特例措置対象事業場は44時間)以内に収まるときに、あらかじめ1日の労働時間数や休日数を決めておけば、1日8時間、1週40時間(44時間)を超えても法定労働時間として取り

扱われます(法第32条の2)。

(1)所定労働時間の定め方

1か月単位の変形労働時間制においては、1か月以内の一定期間(変形期間)を平均して1週間当たりの労働時間が週の法定労働時間を超えない範囲で、労使協

定、就業規則等に各日、各週の所定労働時間を具体的に定める必要があります。そのため、変形期間における所定労働時間の合計を次の式によって計算された時間の範囲内で設定します。

$$\text{1週間の法定労働時間} \times \text{変形期間の暦日数} \div 7 \text{日} \\ (\text{40時間又は44時間})$$

<1か月単位の変形労働時間制の1か月の法定労働時間の総枠>

週の法定労働時間	1、3、5、7、8、10、12月	4、6、9、11月	2月	
	31日	30日	29日	28日
40時間	177.1時間	171.4時間	165.7時間	160.0時間
44時間	194.8時間	188.5時間	182.2時間	176.0時間

<1日の所定労働時間が8時間の場合の労働日数>

$$\text{31日の月} \rightarrow 177.1/1日8H = 22.14日$$

$$\text{30日の月} \rightarrow 171.4/1日8H = 21.43日$$

※シフト表を作成するなどして、総枠内に収まっているかを確認しましょう。

(2)具体例～夜勤があるため、1日の所定労働時間が8時間を超える場合

2020年11月 変形労働時間制カレンダー (具体例)

曜日	日	月	火	水	木	金	土
日	1	2	3	4	5	6	7
労働時間	8時間	16時間	夜勤明け	休日	8時間	8時間	休日
日	8	9	10	11	12	13	14
労働時間	休日	8時間	16時間	夜勤明け	休日	8時間	8時間
日	15	16	17	18	19	20	21
労働時間	休日	8時間	8時間	16時間	夜勤明け	休日	8時間
日	22	23	24	25	26	27	28
労働時間	8時間	休日	8時間	8時間	16時間	夜勤明け	休日
日	29	30					
労働時間	8時間	休日					

※1週間当たりの平均労働時間は

$$\rightarrow (8 \text{時間} \times 13 \text{日} + 16 \text{時間} \times 4 \text{日}) \div 30 \text{日} \times 7 \text{日} = 39.2 \text{時間} \text{ となります。}$$

(3)採用するための手続き

1か月単位の変形労働時間制を採用するときは、労使協定の締結又は就業規則等に制度を明記します。

労使協定であれば管轄の労働基準監督署に届出をしてください。労使協定で定める事項は、①各日の労働時間数(就業規則等がある場合は始業・終業時刻)、②各週の労働時間数です。

なお、事業場全体、一部の部署だけで採用することも可能です。

(4)時間外労働となる時間

①1日については、就業規則その他これに準ずるものにより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

②1週間については、就業規則その他これに準ずるものにより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変形期間については、変形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又は②で時間外労働となる時間を除く)

(5)運用上のポイント及び注意点

- ・1か月の業務の繁忙について見通しがつく場合には、労働時間を有効に配分できる。
- ・1日当たりの労働時間に制限がない。1日の所定労働時間が8時間を超える場合(夜勤がある場合など)も法定労働時間と取り扱われ、時間外労働割増賃金の支払が不要となる。
- ・労使協定や就業規則等で定めた時間を超えた場合は、時間外労働になり、法

定労働時間を超えれば割増賃金を支払う必要がある。

- ・特例措置対象事業場が運用する場合は、1週44時間が認められている(1年単位の変形労働時間制及び1週間単位の非定型的変形労働時間制では1週40時間となる)。

4 1年単位の変形労働時間制

時季によって繁忙がある事業場は、1か月を超え1年以内で、1週間の労働時間が平均40時間以内に収まるとき、あらかじめ1日の労働時間と休日(労働日)を決めておけば、1日8時間、1週40時間を超えても、法定労働時間として取り扱われます(法第32条の4)。

なお、年単位の変形労働時間制の趣旨から、原則として適用期間の途中で休日の変更はできません。

(1)所定労働時間の定め方

- ①1日の所定労働時間の限度は10時間まで
- ②1週の所定労働時間の限度は52時間まで
- ③対象期間の労働日数は1年280日以内(対象期間が3か月以内の場合は制限なし)
- ④対象期間が3か月を超えるときは48時間を超える週が連続する回数が3以下。また、対象期間を初日から3か月ごとに区分した各期間の労働時間が48時間を超える週の初日が3以下であること
- ⑤連続労働日数は、原則6日まで

(2)採用するための手続き

労使協定を締結し、管轄の労働基準監督署へ届出が必要です。

1年単位の変形労働時間制で採用するときは、対象期間の所定労働時間を2085.7時間、2091.4時間(うるう年)以下の時間に収めます。

対象期間の休日カレンダーなどを作成して確認しましょう。

(4)時間外労働となる時間

- ①1日については、労使協定により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
- ②1週間については、労使協定により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変形期間については、変形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又は②で時間外労働となる時間を除く)

※鹿児島県医療勤務環境改善支援センターでは、変形労働時間制の導入・運用、シフトの作成等などについての相談にも対応していますので、お気軽にご利用ください。

医療事故調査制度

鹿児島県医師会 相談窓口

鹿児島県医師会は支援団体として、県内の医療機関をサポートします。

医療事故調査制度に関する不明な点、対象となる医療事故かの判断に迷った時、院内調査を行う時など、鹿児島県医師会へご相談ください。

鹿児島県医師会 代表電話 **099-254-8121**

【受付時間】

平日の9時から18時は、県医師会事務局の代表電話(099-254-8121)で対応します。

土曜日9時から12時30分の時間帯は、携帯電話(080-2706-4216)で対応します。

【相談連絡書】

可能な限り、本会ホームページに掲載している「医療事故調査制度相談連絡書」に必要事項を記載の上、FAX(099-254-8129)でお知らせください。県内の相談状況を把握するため、医療事故調査・支援センターに相談した事案もご連絡ください。