



# ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子氏

**Q** 以前、「裁量労働制」や「みなし労働時間制」を教えてくださいました。その他にどんな働き方があるのでしょうか？

**A** 第73回「裁量労働制」、第74回「みなし労働時間」と今までお話したのは変則的な働き方でした。今回は基本的な働き方をお話し致します。

労働基準法第32条に、1日8時間・1週40時間（※注）を超えて労働させることはできないと定められています。1日8時間、1週40時間は、「週休2日土日休み」という役所が典型的な働き方です。同じ1日8時間、1週40時間でも、サービス業などは土日休みでなく、お客様の少ない曜日に交代して休んでいるところが多いと思います。

（※注：例外的に、特例措置対象事業場と言って常時10人未満の労働者を使用する商業、映画・演劇業、保健衛生業（理美容業など）、接客娯楽業に該当する場合は、1日8時間、1週44時間まで労働することが可能です）

役所のように決まった休みで働きたい方が多いと思いますが、人が休んでいる間にも働かなくてはならない職種の方もいます。その場合、これからお話する変形労働時間制を採用している会社が多いです。

変形労働時間制には次の3つがあります。

## ①1ヶ月単位の労働時間制（労基法第32条2）

1ヶ月以内の一定の期間を平均して1週間の労働時間が法定労働時間（40時間）を超えない範囲内で、1日8時間および1週間40時間を超えて労働させることができる制度です。就業規則に定めるか、労使協定により定めて、所轄労働基準監督署へ届出が必要です。

1ヶ月の内に業務の繁閑がある業種（月初や月末が忙しいなど）又は看護職や介護職などはローテーションが組みやすいため4週間単位の変形労働時間が多いです。

最近話題になる「週4日勤務」も、この1ヶ月単位の変形労働時間制を使っています（1日10時間

×4日＝40時間）。

## ②1年単位の变形労働時間制（労基法第32条4）

1ヶ月を超え1年以内の一定の期間を平均し1週間の労働時間を40時間以下の範囲にした場合、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（1日10時間、週52時間が上限）。

祝日や年末年始・お盆を休む業種では、多くの場合、1年単位変形を使って年間の労働時間数を調整し、週40時間をクリアしています。

労使協定と年間カレンダー作成し所轄労働基準監督署へ届出が必要となります。

## ③1週間単位の非定型的変形労働時間制（労基法第32条5）

常時使用する労働者が30人未満の小売業、旅館、料理・飲食店について、労使協定を結ぶことにより1週間単位で毎日の労働時間を定めることができる制度です。

その他、変則的な働き方として「フレックスタイム制」（労基法第32条3）があります。1ヶ月以内の一定期間（清算期間）における総労働時間を予め定めて、労働者がその枠内で各日の始業・終業の時刻を自主的に決定し働く制度です。1日の労働時間帯を、必ず出勤すべき時間帯（コアタイム）と、その時間帯の中であればいつ出社または退社しても良い時間帯（フレキシブルタイム）に分けることも可能です。フレックスタイム制は、一般的に労働時間を自己管理しやすいホワイトカラー職向きで、一律に時間管理をする必要がある製造現場などには向きません。

一つの会社の中でも、事務職は原則的な働き方、製造現場は1ヶ月単位にするなど、実態に合わせた労働時間を設定してください。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980