

5-6 1 週間単位の非定型的変形労働時間制

## 1 週間単位の非定型的変形労働時間制

(32条の5)

### 導入手続

活用例/ 日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずる業態でありかつ、その繁閑が定型的でない場合

- 1 対象事業場は、「常時使用する労働者数が、30人未満の小売業・旅館・料理店・飲食店」
- 2 労使協定において、下記①～③の事項を定める
  - ① 1週間の所定労働時間(40時間以下)
  - ② 変形労働時間制による期間
  - ③ その他(業務の種類,該当労働者数等)
- 3 当該労使協定を所轄労働基準監督署長に届け出ること。
- 4 1週間の各日の労働時間(1日上限10時間)を、前週末までに、書面で労働者に通知すること。

(※1) 年少者には適用されない。

(※2) 妊産婦が請求したときは、1週又は1日の法定労働時間を超えて労働させてはならない。

日ごとの業務に著しい繁閑の差が生じることが多く、当該業務の繁閑が定型的に定まっていないなど、労働時間を予測してあらかじめ特定しておくことが困難な(1カ月変形制ですら運用困難な)業種でかつ小規模事業場、具体的には、小売業、旅館、料理店又は飲食店の事業で規模30人未満の事業場において運用することができる制度である(第32条の5第1項)。

導入要件としては、①労使協定の締結し、②当該労使協定において1週間の所定労働時間を40時間以下とし、かつこれを超えて労働させた場合には割増賃金を支払う旨を定め、③労使協定を、様式第5号によって所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要である。

日常の運用においては、前週末までに、1日10時間までにおいて、翌週の各日の労働時間を、書面により労働者に通知することが必要である(労基則12条の5第3項)。

この制度を採用した場合の就業規則の規定は、各日の始業・終業の時刻を定める必要はなく、「1週間の所定労働時間を定めるとともに、各日の始業及び終業の時刻については、労働者に通知する時期、方法等を規定しておけば足りる」ものとされている。要件を満たさない運用には、第32条違反として罰則が適用される。

本変形労働時間制は、年少者(60条1項)及び妊産婦が請求した場合には適用できない(66条1項)。また、非現業の一般地方公務員についても適用がない(地公法58条)。