



<著者>Profile

弁護士 橋本 昭夫

昭和47年に現在の橋本・大川合同法律事務所を開設。

以来、上場企業をはじめとする数多くの企業の顧問弁護士に就任し、労働問題や債権回収、M&A、民事再生事件など、企業を取り巻く様々な法律問題の解決に携わっている。

札幌商工会議所中小企業相談所専門相談員

## 変形労働時間制

**Q** 当社は洋服の卸売業を営んでいるのですが、毎月月末は棚卸し、月初は売り出しの準備のため、必ず時間外労働が発生しています。一方、毎月中旬は、そのような作業がないため、従業員が何もすることが無い時間があります。

こういった暇な時間をうまく利用して、残業代を発生させないための良い方法はないのでしょうか？

**A** 変形労働時間制を採用することを検討してみるのがよいでしょう。

**Q** 変形労働時間制とは一体何でしょうか？

**A** 変形労働時間制とは、単位となる期間内において所定労働時間を平均して週法定労働時間を超えなければ、期間内の一部の日または週において所定労働時間が一日または一週の法定労働時間を超えても、所定労働時間の限度で、法定労働時間を超えたとの取り扱いをしない制度をいいます。

**Q** 変形労働時間制には、どのような種類があるのですか？

**A** 一カ月以内の期間の変形労働時間制と、一年以内の期間の変形労働時間制、一週単位の非定期的変形労働時間制があります。

**Q** 当社では、そのうちどれを採用すればよいのでしょうか？

**A** 貴社の場合、一カ月のうちに繁閑の差が生じるので、一カ月単位の変形労働時間制を採用するのが良いでしょう。

例えば、毎月一週目と最終の一週間をそれぞれ売り出しと棚卸しのために、労働時間を延長し、そのほかの期間の労働時間を短縮して、平均して週四十時間以内という法定労働時間内になるよう調整すると、時間外労働が発生することを抑止することができます。

**Q** なるほど。早速、その変形労働時間制を採用したいと思いますが、どのような手続きを踏めばよいのでしょうか？

**A** 一カ月単位の変形労働時間制を採用する場合、労使協定または就業規則のほかこれに準じるものにより、

変形労働時間制を採用する旨定めなければなりません。

その際には、単位期間内（貴社で言うところの一カ月）の各週・各日の所定労働時間を就業規則または労使協定にて特定する必要があります（なお、常時十人以上を使用する事業所においては、始業・終業時刻を就業規則において特定することを義務付けられているので、結局、就業規則において変形期間内の毎労働日の労働時間を始業・終業時刻とともに特定しなければなりません）。

もし、その他の変形労働時間制を採用したいような場合は、要件も異なりますので、具体的に専門家に相談するのが良いでしょう。

橋本・大川合同法律事務所

札幌市中央区北四条

西二十丁目一―二八

☎〇一―六三―三〇〇