

今月の相談事例（12月号）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0004 静岡県島田市横岡 640-2
三浦労務経営事務所
社会保険労務士 三浦 茂
TEL 0547-45-5811
FAX 0547-45-5821
URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

【相談】

従業員の労働時間や労働日数についてなのですが、週 40 時間までしか働かせてはいけないと聞きました。1 日の所定労働時間が 8 時間なので、週休 2 日にしないといけないのでしょうか？閑散期はそれでも良いのですが、繁盛期は時間も休日もそれに従うのは無理です。どうしたらいいのでしょうか。

【アドバイス】

労働時間についての取り決めは次の通りです。1 日に 8 時間、1 週間に 40 時間を超えて労働させてはいけません。尚、特例として、従業員 10 未満の小売業、旅館、料理店、飲食店では週 44 時間まで労働させて良い（労基法 32 条）。労働時間が 6 時間を超える場合は 45 分以上、8 時間を超える場合は 1 時間以上の休憩を与えなければいけない（労基法 34 条）。少なくとも毎週 1 日の休日か、4 週間を通じて 4 日以上の日を与えなければいけない（労基法 35 条）。

この取り決めでは、1 日 8 時間労働の場合、完全週休二日制で、尚且つ残業は一切させてはいけないということになります。時間外労働協定（36 協定）や、変形労働時間制を定めることで、この限りではなくなります。

まず、時間外労働協定（36 協定）を締結し、労働基準監督署に届出する事により、週 40 時間を超えて、1 週間では 15 時間まで、1 ヶ月では 45 時間まで、1 年では 360 時間までといった時間外労働が可能になります。又、法定休日に労働をさせることの出来る内容を記せば、それも可能になります。これは、時間外労働としての協定なので、時間外で労働させたものについては、当然、時間外手当を支払います。又、この協定を届け出ず、法定労働時間を超えて労働させると、6 ヶ月以下の懲役又は 30 万円以下罰金に課せられますが、36 協定を届け出ることによって、この罰則が免除されます。

次に、変形労働時間制を労使協定や就業規則で定めることで、一定期間を平均し、一週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲で特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることが出来、時間外労働となりません。これにより、閑散期と繁盛期の労働時間の調節が出来ます。閑散期と繁盛期が季節ごとにある業種は 1 年単位の変形労働時間制に、1 ヶ月の中で特定の時期が忙しいといった業種の場合は 1 ヶ月単位の変形労働時間制にすると良いでしょう。1 年単位の変形労働時間制では 1 年間を平均して、1 ヶ月単位の場合は 1 ヶ月を平均して、1 週間当たりの労働時間が 40 時間を超えなければ時間外とはなりません。1 年単位の場合は、1 日 10 時間まで、1 週間 52 時間まで、などといった取り決めがあります。

36 協定と 1 年単位の変形労働時間制を併用する場合は、週 40 時間を超えての労働が、1 週間では 14 時間まで、1 ヶ月では 42 時間まで、1 年では 320 時間までとなります。又、10 人未満小売業等の特例 44 時間も、1 年単位の変形労働時間制を導入した場合は 40 時間としてみなければなりません。これは、労働時間の制限を 1 年単位で設ける為、通常よりも柔軟性を持って労働時間を決められるためです。

1 日の労働時間は必ずしも 8 時間でなければいけないということはないので、午前午後 15 分ずつ、昼休憩に 1 時間の休憩を設けることで 1 日の所定労働時間を 7 時間 30 分にし、休日を隔週週休 2 日にする事も出来ます。午前と午後休憩を設けた方が効率よく業務が進む仕事もあり、こういった労働時間の設定は、労使共に受け入れやすい事もあるでしょう。

参考に、裏面に変形労働時間制をどのように活用するのか、いくつかの例を表にしました。労使共に過度の負担がない、業務を円滑に行える労働時間や休日の設定をしましょう。

（この著作権は三浦労務経営事務所に帰属する）