

Q 1年変形制でも三六協定は通常と同じですか

A 1年単位の変形労働時間制は、業務が繁忙な時期にはあらかじめ長い所定労働時間を設定し、逆に、閑散期には短い所定労働時間とすることによって、年間を通じた効率的な労働時間管理を行うことができる制度です。

1年単位の変形制を採用することにより、企業側には時間外労働の割増賃金コストを削減できるというメリットがあり、一方、労働者側にも休日が増加するなど、トータルとして労働時間短縮が図られるという利点があります。

ところで、1年単位の変形制においては、忙しい時期の所定労働時間は前もって長く設定できるわけですから、その点、時間外労働は発生しにくいものといえます。

しかし、1年単位の変形制では、設定できる所定労働時間の制限が1日10時間、1週52時間ですから、予期せぬ業務量の変化などにより所定労働時間を超える労働が発生することが考えられます。

1年単位の変形制を採用している場合であっても、通常の時間制度の場合と同様、労働基準法第36条に基づく労使協定(三六協定)の締結・届け出により、時間外労働を行うことが可能です。ただし、三六協定で定めることができる時間外労働の限度は、変形期間が3ヵ月を超える1年単位の変形制の対象労働者については、1ヵ月42時間、1年間320時間など、一般労働者の場合より知かくなっています。