

Q 1年変形期間中でも休日の振替ができますか

A 1年単位の変形労働時間制は、変形期間を平均して、1週間当たりの労働時間が法定労働時間以内に収まるよう設定することによって、繁忙期には長い所定労働時間とし、逆に、閑散期には短い所定労働時間とするなどして、年間を通じた弾力的な労働時間管理を行うものです。

1年単位の変形制を実施するためには、労働者の過半数を代表する者と労使協定等を締結し、

- ①対象労働者の範囲
- ②対象期間と起算日
- ③対象期間内の所定労働日（または休日）
- ④所定労働日ごとの所定労働時間
- ⑤協定の有効期間

を定め、協定の内容を所轄労働基準監督署長に届けなければなりません。

つまり、1年単位の変形制は、変形期間（1年間以内）中の労働日、その労働日ごとの労働時間をあらかじめ特定しておくことで、1日、1週の法定労働時間にしばられることなく、弾力的な所定労働時間を組むことが法的に認められているものです。

そのため、1年単位の変形制を採用している場合の休日の振り替えについて行政解釈は、「1年単位の変形労働時間制は、使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更することがないことを前提とした制度であるので、通常の業務の繁閑等を理由として休日振替が通常行われるような場合は、1年単位の変形労働時間制を採用できない」としています。

1年単位の変形制を採用している場合には休日振替が絶対にできないかというと、必ずしもそうではありません。

前掲行政解釈では、「…労働日の特定時には予期しない事態が生じ、やむを得ず休日の振替を行わなければならないことも考えられるが、そのような休日の振替までも認めない趣旨ではない」としています。

したがって、1年単位の変形制を採用している場合でも、①就業規則に休日振替を行う旨の根拠規定があり、あらかじめ振り替えるべき日を特定して休日を振り替えること、②振替休日を行った後も、法定の連続労働日数の制限の範囲内に収まることを条件に休日の振替を行うことができます。

なお、1年間の変形制では、対象期間内の連続労働日数について、①原則として6日以内、②特定期間（特に繁忙な期間としてあらかじめ労使協定で定めていた期間）は1週間に1日の休日が確保できる範囲内を限度としています。

したがって、例えば、特定期間以外の期間内に振替を行う場合に、振替によって連続労働日数が7日になってしまうような形での休日の振替はできません。