

Q 1年変形制では所定労働日数に上限がありますか

A 1年単位の変形労働時間制では、対象期間が3ヵ月を超える場合、対象期間中に設定することができる所定労働日数の限度は、1年当たり280日とされています（労基法施行規則12条の4の3項）。

ただし、280日の所定労働日数を設定すると、1年の法定労働時間の総枠（2085.7時間）を超える場合は、法定労働時間の総枠に収まる範囲が限度となります。

一方、対象期間が3ヵ月を超え、1年未満の場合は、その対象期間に応じて、280日から按分した日数が限度とされることとなります。例えば、対象期間を、4月1日～9月30日（総日数183日）とする1年単位の変形労働時間制を導入しようとする場合は、140日（ $280 \text{日} \times (183 \text{日} \div 365 \text{日}) = 140.38 \dots$ ）が設定可能な所定労働日数の限度となります（小数点以下の端数はすべて切り捨て）