

トラック運転者の 変形労働時間制導入のポイント

— 1か月単位の変形労働時間制 —

奈良労働局 労働基準部 監督課



1

1

今回説明する内容は…

1 変形労働時間制の種類

2 1か月単位の変形労働時間制について

1. 1か月単位の変形労働時間制の採用方法

2. 労使協定または就業規則などに定める事項

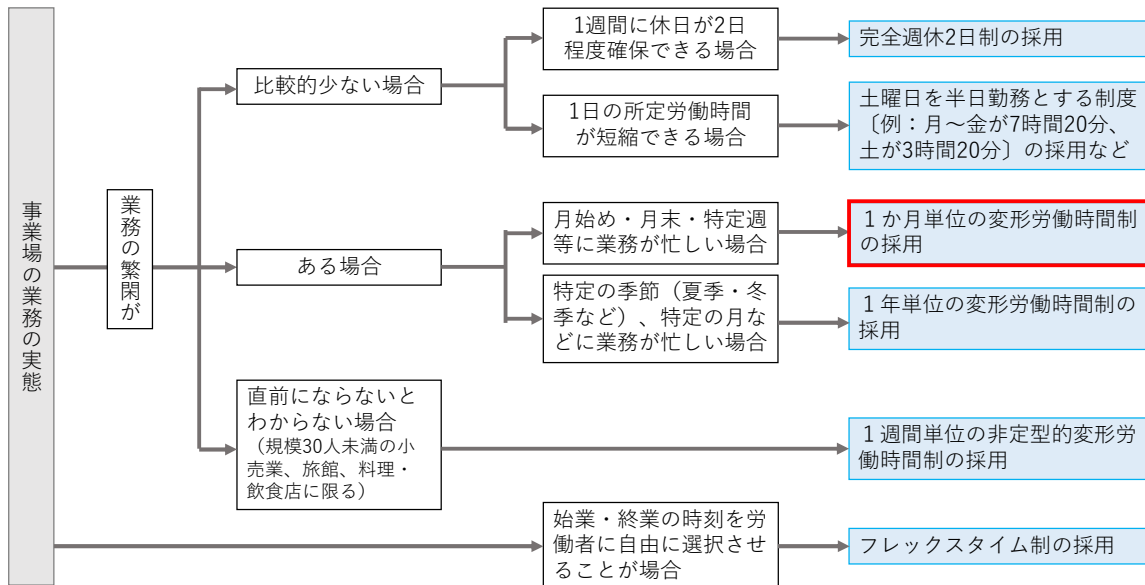
3. 労働時間の計算方法

4. 割増賃金の支払い

2

2

1 変形労働時間制の種類



3

3

2 1か月単位の変形労働時間制について

1か月単位の変形労働時間制

1か月以内の一定の期間を平均して1週間当たりの労働時間が**40時間**（特例措置対象事業※は44時間）以内となるように、労働日および労働日ごとの労働時間を設定



労働時間が特定の日に8時間を超えたり、特定の週に40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超えることが可能になる。

※常時使用する労働者数が10人未満の商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業



例えば、月初・月末が忙しく、月の中頃は比較的仕事量が少ない事業場なら、1か月単位の変形労働時間制が適しています。

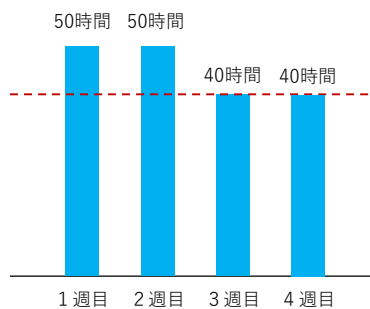
4

4



1 か月単位の変形労働時間制導入のイメージ

【原則の労働時間】



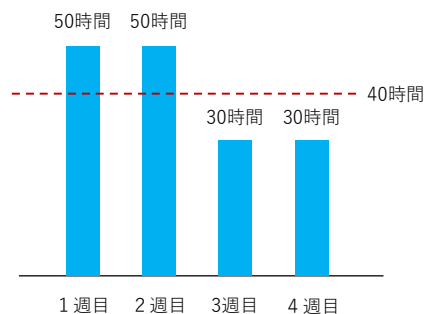
総労働時間：160時間

法定時間外労働時間：20時間



20時間が割増賃金の対象となる

【1か月単位の変形労働時間制】



総労働時間：160時間

法定時間外労働時間：0時間



割増賃金の支払いなし

5

5

1.1 か月単位の変形労働時間制の採用方法

1 か月単位の変形労働時間制を導入するには、就業規則※または労使協定で必要事項を定める必要があります。作成・変更した就業規則※や締結した労使協定は、所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

※常時使用する労働者が10人以上の場合は、就業規則の作成・届出が必要です。



6

6

2.労使協定または就業規則などに定める事項

次の事項すべてを定める必要があります。

① 対象労働者の範囲

法令上、対象労働者の範囲について制限はないが、その範囲は明確に定める必要がある。

② 対象期間及び起算日

対象期間及び起算日は、具体的に定める必要がある。

（例：毎月1日を起算日とし、1か月を平均して1週間当たり40時間以内とする。）

なお、対象期間は1か月以内とする。

7

7

2.労使協定または就業規則などに定める事項

③ 労働日および労働日ごとの労働時間

シフト表や会社カレンダーなどで、②の対象期間すべての労働日ごとの労働時間をあらかじめ具体的に定める必要がある。その際、対象期間を平均して、1週間当たりの労働時間が40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超えないよう設定しなければならない。

なお、特定した労働日または労働日ごとの労働時間を任意に変更することはできない。

④ 労使協定の有効期間

労使協定を定める場合、労使協定そのものの有効期間は②で定める対象期間より長い期間とする必要があるが、1か月単位の変形労働時間制を適切に運用するためには、3年以内とするのが望ましい。

8

8

〈令和3年度〉2021年4月～2022年3月〈記入例〉(1か月を平均して週40時間以下とする場合)

1か月単位の変形労働時間制による労働時間チェックカレンダー

毎月1日から20日までは7時間30分、21日から月末までは8時間

4月	5月	6月
7月	8月	9月
10月	11月	12月
1月	2月	3月

月	暦日	休日数	労働日数	所定労働時間	適・否
4月	30	8	22	167:30	OK
5月	31	9	22	169:30	OK
6月	30	8	22	169:00	OK
7月	31	9	22	169:00	OK
8月	31	9	22	169:30	OK
9月	30	8	22	169:00	OK
10月	31	8	23	176:30	OK
11月	30	8	22	168:00	OK
12月	31	9	22	169:00	OK
1月	31	9	22	169:30	OK
2月	28	7	21	160:00	OK
3月	31	8	23	177:00	OK

比較し所定労働時間が限度時間の範囲内であれば「OK」です。



週法定労働時間	月の暦日数			
	31日	30日	29日	28日
40	177.1	171.4	165.7	160.0
44	194.8	188.5	182.2	176.0

9

様式第3号の2(第12条の2の2関係)

1箇月単位の変形労働時間制に関する協定書

事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)	常時使用する労働者数
機械器具卸売業	〇〇商事(株)	奈良市法蓮町〇〇-〇(0742-〇〇-〇〇〇〇)	30人
業務の種類	該当労働者数 (満18歳未満の者)	変形期間 (起算日)	協定の有効期間
営業	25人 (0人)	1か月 (毎月1日)	別紙勤務表のとおり 令和4年4月1日から 令和4年3月31日
労働時間が最も長い日の労働時間数 (満18歳未満の者)		8時間00分 (時間分)	労働時間が最も長い週の労働時間数 (満18歳未満の者)

協定の成立年月日 令和4年3月12日

協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名 営業主任
氏名 奈良 太郎

協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法(投票による選挙)

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。 ☒ (チェックボックスに裏チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等を締結する者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 ☒ (チェックボックスに裏チェック)

令和4年3月15日

奈良 労働基準監督署長殿

使用者 職名 〇〇商事(株)
氏名 代表取締役社長 生駒 一郎

記載心得

- 労働基準法第80条第3項第2号の規定に基づき満18歳未満の者に変形労働時間制を適用する場合には、「該当労働者数」、「労働時間が最も長い日の労働時間数」及び「労働時間が最も長い週の労働時間数」の各欄に括弧書きすること。
- 「変形期間」の欄には、当該変形労働時間制における時間計算の期間の単位を記入し、その起算日を括弧書きすること。
- 協定期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日」の欄中に当該事項を記入しきらない場合には、別紙に記載して添付すること。
- 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等を締結する者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。また、これらの要件を満たしていても、当該要件に係るチェックボックスにチェックがない場合には、届出の形式上の要件に適合していないことに留意すること。
- 本様式をもって協定とする場合においても、協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。

10

10

3.労働時間の計算方法

対象期間を平均して1週間あたりの労働時間が40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超えないためには、対象期間中の労働時間を、次の式で計算した上限時間以下とする必要があります。

◎ 上限時間の計算方法

$$\text{上限時間} = \frac{1 \text{ 週間の法定労働時間}}{(40 \text{ 時間 (特例措置対象事業場は44時間)})} \times \frac{\text{変形期間の暦日数}}{7}$$

◆変形期間が1か月の場合の所定労働時間の総枠

週法定 労働時間	月の暦日数			
	31日	30日	29日	28日
40	177.1	171.4	165.7	160.0
44	194.8	188.5	182.2	176.0

（単位：時間）

11

11

4.割増賃金の支払い

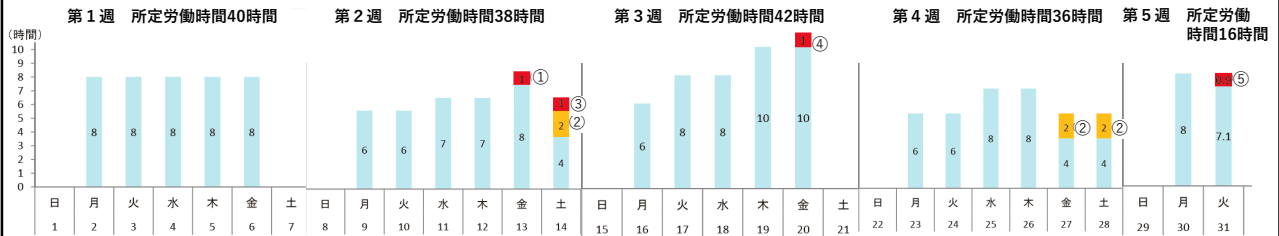
1か月単位の変形労働時間制を採用した場合、割増賃金の支払いが必要な時間外労働となる時間は次のとおりです。

- ① 1日の法定労働時間外労働→8時間を超える時間を定めた日はその時間、それ以外の日は8時間を超えて労働した時間
- ② 1週間の法定労働時間外労働→40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超える時間を定めた週はその時間、それ以外の週は40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超えて労働した時間（①で時間外労働となる時間を除く）
- ③ 対象期間の法定労働時間総枠を超えて労働した時間（①または②で時間外労働となる時間を除く）

12

12

◆時間外労働となる時間（具体例）



- 所定労働時間
- 所定労働時間を超えた時間（時間外労働）
- 所定労働時間を超えた時間（法定内労働時間）

1 か月の所定労働時間 172.0時間
(40 + 38 + 42 + 36 + 16)

1 か月の法定労働時間 177.1時間
 $\left(40 \text{時間} \times \frac{31 \text{週}}{7}\right)$

時間外労働となる時間

- ① 1日8時間を超えかつ所定労働時間を超えており、時間外労働
- ② 1日8時間、1週間40時間を超えておらず、月の法定労働時間の枠内であり法定内労働
- ③ 1日8時間を超えていないが、1週40時間を超えており時間外労働
- ④ 1日8時間を超え、かつ、所定労働時間を超えており時間外労働
- ⑤ 1日8時間、1週40時間を超えていないが、②について労働させたため、月の法定労働時間を超えており、所定労働時間であっても時間外労働

13

13

時間外・法定休日・深夜の割増賃金率（労働基準法第37条）

法定時間外労働	25%以上
月60時間を超える法定時間外労働（令和5年4月から）	50%以上
法定休日労働	35%以上
深夜労働（午後10時～午前5時）	25%以上



時間外労働・休日労働をさせるには、36協定の届け出が必要です。詳しくは【基本編】で説明しています。

14

14

月60時間を超える法定時間外労働

【現在】

月60時間超の残業割増賃金率 大企業は 50% 中小企業は 25%		
	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

【改正後】 令和5年4月1日施行

月60時間超の残業割増賃金率 大企業、中小企業ともに50% ※中小企業の割増賃金率を引上げ		
	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

※中小事業主の範囲

①資本金の額または出資の総額

小売業	5,000万円以下
サービス業 (例：情報通信業、病院、 不動産業、宿泊業等)	
卸売業	1億円以下
上記以外 (例：製造業、建設業、 運輸業等)	3億円以下

または

②常時使用する労働者数

小売業	50人以下
サービス業	100人以下
卸売業	
上記以外	300人以下

15

15

ご視聴ありがとうございました

16

16