

# トラック運転者の 変形労働時間制導入のポイント

— 1年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年単位の変形労働時間制について

1. 1年単位の変形労働時間制の採用方法

2. 労使協定に定める事項

3. 対象期間における労働日数の限度

4. 労働日と労働時間の特定

5. 対象期間における連続労働日数

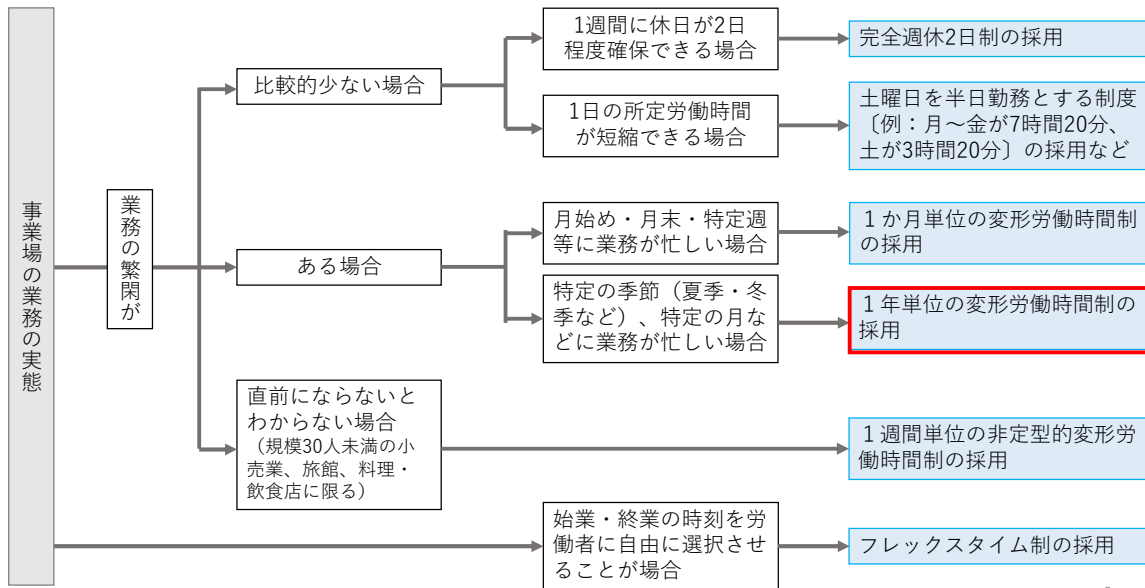
6. 1日・1週間の労働時間の限度

7. 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年単位の変形労働時間制について

### 1年単位の変形労働時間制

1年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時間を超えることが可能になる。  
(年間の労働日数や労働時間の上限あり)

#### つまり

年間の業務の繁閑を事前に予測できる場合に適しています。  
荷主の都合により業務量が直前にならないとわからないような場合は、1年単位の  
変形労働時間を導入するメリットよりもデメリットが大きいです。

4

4

## 1.1 年単位の変形労働時間制の採用方法

1年単位の変形労働時間制を導入するには、

- ①就業規則※などに規定
  - ②労使協定で必要事項を定める
- 両方が必要となります。

更に、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。



5

5

## 2. 労使協定に定める事項

次の①～⑤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

対象となる労働者の範囲を明確に定める必要がある。

労働した期間が対象期間より短い労働者（途中採用者・途中退職者など）についても、賃金の清算を条件に対象とすることができる。

### ② 対象期間および起算日

対象期間は、1か月を超え1年以内の期間に限る。

対象期間を具体的な期日でなく期間で定める場合に限り、当該期間の起算日も必要。

6

6

## 2. 労使協定に定める事項

### ③ 特定期間

②の対象期間中の、特に業務の繁忙な期間を特定期間として定めることができる。特定期間を定めることによって、特定期間中は連続して労働させる日数の限度が長くなる。

### ④ 労働日及び労働日ごとの労働時間

労働日及び労働日ごとの労働時間は、②の対象期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えないよう、また、定められている限度内にしなければならない。

また、特定した労働日又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。

### ⑤ 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年単位の変形労働時間制を適切に運用するためには対象期間と同じ1年程度とするのが望ましい。

7

7

## 3. 対象期間における労働日数の限度（対象期間が3か月を超える場合に限る）

対象期間における労働日数の限度は、1年当たり280日（対象期間が3か月を超え1年未満であるときは、次の式で計算した日数となる。）。

### ◎ 労働日数の限度の計算方法

$$280日 \times \frac{\text{対象期間の暦日数}}{365日} \quad (\text{小数点以下は切捨て})$$

#### 例外

次の①、②のいずれにも該当する場合には、1年当たり280日（対象期間が3か月を超え1年未満であるときは、上記の式により計算した日数）と、旧協定（今回の協定の対象期間の初日の前1年以内に締結した3か月を超える期間を対象期間とする1年単位の変形労働時間制の労使協定をいう）の対象期間について1年当たりの労働日数から1日を減じた日数の**いずれか少ない日数**

① 事業場に旧協定があるとき

② 今回の協定の労働時間が次のいずれかに該当するとき

イ 1日の最長労働時間が、旧協定の1日の最長労働時間または9時間のいずれか長いほうを超える。

ロ 1週間の最長労働時間が、旧協定の1週間の最長労働時間または48時間のいずれか長い時間を超える。

8

8

#### 4.労働日と労働時間の特定

対象期間を平均して、1週間の労働時間が40時間以内となるよう、対象期間内の各日、各週の所定労働時間を定める。対象期間の全期間にわたって定めなければならないが、対象期間を1か月以上の期間に区分することとした場合には、

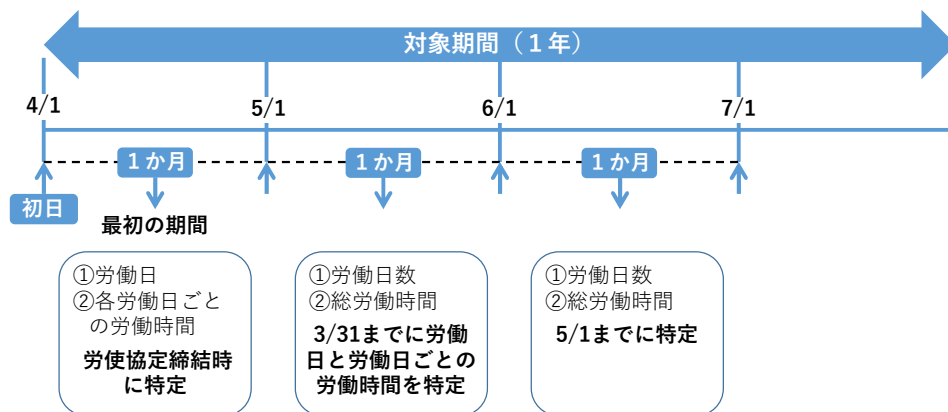
- ① 最初の期間における労働日
- ② 最初の期間における労働日ごとの労働時間
- ③ 最初の期間を除く各期間における労働日数
- ④ 最初の期間を除く各期間における総労働時間数

を定めればよい。

この場合でも、最初の期間を除く各期間の労働日と労働日ごとの労働時間については、その期間の始まる**少なくとも30日前**に、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合（労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者）の同意を得て、書面により定めなければならない。

9

9



（4月1日を起算日とした場合）

10

10

- 対象期間を通した所定労働時間の総枠は、次の計算式によることになる。

$$\text{対象期間における所定労働時間総枠} \cong 40\text{時間} \times \frac{\text{対象期間の暦日数}}{7}$$

対象期間	所定労働時間の総枠の上限
1年（365日の場合）	2,085.71時間
6か月（183日の場合）	1,045.71時間
3か月（92日の場合）	525.71時間

11

11

- 1日の所定労働時間を一定とした場合1週平均40時間をクリアするための1日の所定労働時間と年間休日日数の関係は次のようになる。

$$\text{必要な年間休日日数} = \frac{\text{1日の所定労働時間} \times 7\text{日} - 40\text{時間}}{\text{1日の所定労働時間} \times 7\text{日}} \times 365\text{日} \text{ (366日)}$$

（計算結果の小数点以下は切り上げ）

1日の所定労働時間	必要な年間休日日数	
	1年365日の場合	1年366日の場合
8時間00分	105日	105日
7時間45分	96日	97日
7時間30分	87日	88日

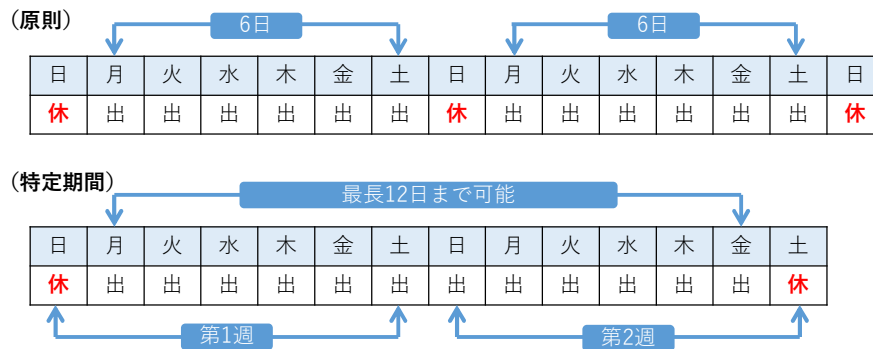
12

12

## 5.対象期間における連続労働日数

連続労働日数は原則として6日まで。  
ただし、「特定期間」を設ければ1週間に1日の休日が確保できる日数（最長12日）とすることができる。

ただし、対象期間の相当部分を特定期間として定める労使協定は認められない。また、一旦締結した特定期間を対象期間の途中で変更することも認められない。



13

13

## 6.1日・1週間の労働時間の限度

1. 1日当たりの労働時間 → **10時間**  
1週間当たりの労働時間 → **52時間**
2. 対象期間が3か月を超える場合の制限
  - ① 48時間を超える所定労働時間を設定した週が連続3週間以内であること
  - ② 起算日から3か月ごとに区切った各期間に、48時間を超える所定労働時間を設定した週の初日の数が3以内であること
 以上の「週」については対象期間の初日の曜日を起算とする7日間。

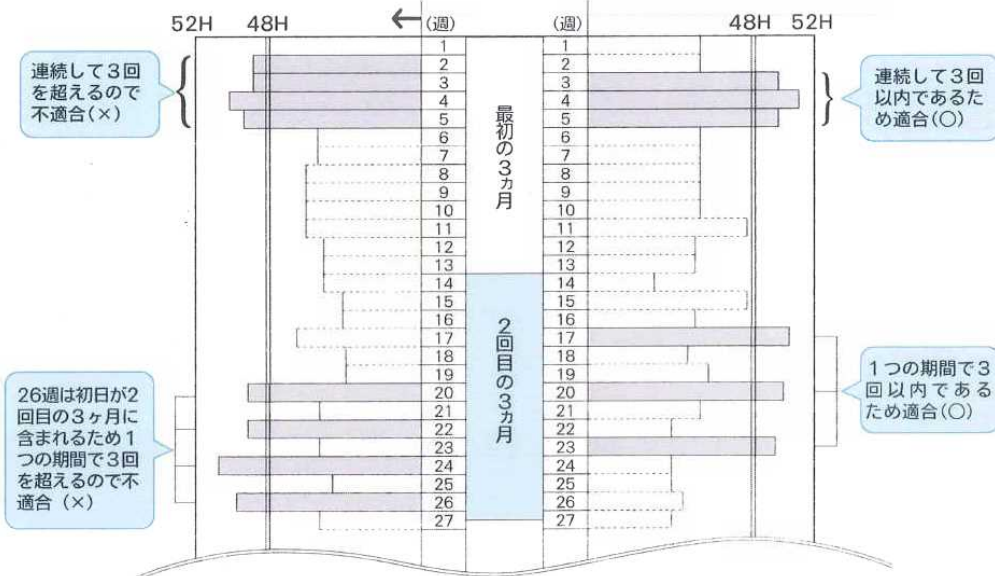
14

14

## 週48時間を超える場合の要件

要件を満たさない例 (×)

(○) 要件を満たす例



15

15

### 1年単位の变形労働時間制に関する労使協定 (例)

〇〇金属工業株式会社〇〇工場と労働者の過半数を代表する者は、1年単位の变形労働時間制に関し、次のとおり協定する。

**(勤務時間)**

- 第1条 所定労働時間は、1年単位の变形労働時間制によるものとし、1年を平均して週40時間を超えないものとする。
- 2 1日の所定労働時間は8時間とし、始業・終業の時刻、休憩時間は次のとおりとする。
- 始業 午前8時30分
  - 終業 午後5時30分
  - 休憩 正午から午後1時まで

**(対象期間及びその起算日)**

第2条 対象期間は1年間とし、このときの起算日は令和〇年4月1日とする。

**(所定休日)**

第3条 所定休日は別添年間カレンダーのとおりとする。

**(対象となる労働者の範囲)**

- 第4条 本協定による变形労働時間制は、次のいずれかに該当する労働者を除き、全労働者に適用する。
- イ 妊娠中又は産後1年を経過していない女性労働者のうち、本变形労働時間制の適用免除を申し出た者
  - ロ 育児や介護を行う労働者、職業訓練又は教育を受ける労働者その他特別の配慮を要する労働者に該当する者のうち、本变形労働時間制の適用免除を申し出た者

**(賃金の清算)**

第5条 变形期間の途中で採用された労働者、退職する労働者等については、その者の実際に労働した期間を平均して1週間当たり40時間を超えた労働時間分について、労働基準法第32条の4の2の規定により割増賃金を支払うこととする。

**(特定期間)**

第6条 特定期間は、令和〇年6月1日から令和〇年7月31日までとする。

**(有効期間)**

第7条 本協定の有効期間は起算日から1年間とする。

令和〇年〇月〇日

〇〇金属工業株式会社〇〇工場 工場長 ○○ ○○ 印

〇〇金属工業 労働組合執行委員長 ○○ ○○ 印

16

16



〈令和3年度〉2021年4月～2022年3月 <記入例> (対象期間が1年間の場合)

1年単位の变形労働時間制による労働時間チェックカレンダー

4月							5月							6月						
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
(4)	5	6	7	8	9	10	(2)	(3)	(4)	(5)	6	7	8	(6)	7	8	9	10	11	(12)
(11)	12	13	14	15	16	17	(9)	10	11	12	13	14	15	(13)	14	15	16	17	18	19
(18)	19	20	21	22	23	24	(16)	17	18	19	20	21	22	(20)	21	22	23	24	25	26
(25)	26	27	28	(29)	(30)	24	(23)	24	25	26	27	28	29	(27)	28	29	30			24
							(30)	31					8							

月	暦日	労働時間	休日日数	労働日数	総労働時間
4月	30	8:00	7	23	184:00
5月	31	8:00	9	22	170:00
6月	30	8:00	5	25	200:00
7月	31	8:00	6	25	200:00
8月	31	8:00	10	21	168:00
9月	30	8:00	8	22	176:00
10月	31	7:00	6	25	175:00
11月	30	7:00	7	23	161:00
12月	31	7:00	8	23	161:00
1月	31	7:00	9	22	154:00
2月	28	7:00	6	22	154:00
3月	31	7:00	7	24	168:00
計	365日		88日	277日	2077:00

チェック1	対象期間の総労働日数が限度を超えていないか	OK
チェック2	1日及び1週間の労働時間が限度を超えていないか	OK
チェック3	連続して労働させる日数が限度を超えていないか	OK
チェック4	対象期間の総労働時間数が限度を超えていないか	OK

様式第4号(第12条の4第6項関係)

1年単位の变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
機械器具製造業	〇〇工業(株)	奈良市法連町〇〇-〇(0742-〇〇-〇〇〇〇)	30人
該当労働者数(満18歳未満の者)	対象期間及び特定期間( )	対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日	対象期間中の1週間の平均労働時間数
30人	対象期間1年 特定期間なし(令和3年4月1日)	(別紙)	3.9時間 5.8分
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	労働時間が最も長い週の労働時間数(満18歳未満の者)	48時間 00分
労働時間が48時間を超える週の最長連続日数	0週	対象期間中の最も長い連続労働日数	6日間
対象期間中の労働時間が48時間を超える週数	0週	特定期間中の最も長い連続労働日数	- 日間
旧協定の対象期間	令和2年4月1日から令和3年3月31日	旧協定の労働時間が最も長い日の労働時間数	8時間 00分
旧協定の労働時間が最も長い週の労働時間数	48時間 00分	旧協定の対象期間中の総労働日数	277日

協定の成立年月日 令和3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氏名 製造主任 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(話し合いにより選出)

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する者を選出することを明らかにして実施される投票、選挙等の方法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チェック)

令和3年3月19日

奈良 労働基準監督署長殿

使用者 〇〇工業(株) 代表取締役社長 生駒 一郎

記載心得

- 労働基準法第36条第3項第2号の規定に基づき満18歳未満の者に变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」の各欄に記入すること。
- 「対象期間及び特定期間」欄のうち、対象期間については当該变形労働時間制における時間標準の期間の単位を記入し、その起算日を括弧書きすること。
- 「対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日」については、別紙に記載して添付すること。
- 「旧協定」とは、労働基準法施行規則第12条の4第3項に規定するものであること。
- 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、労働者の過半数を代表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12条の4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する者を選出することを明らかにして実施される投票、選挙等の方法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。これらの条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、これらの条件を満たしていても、当該条件に係るチェックボックスにチェックがない場合には、届出の形式上の条件を満た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働者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確認するよう留意すること。|

## 7.割増賃金の支払い

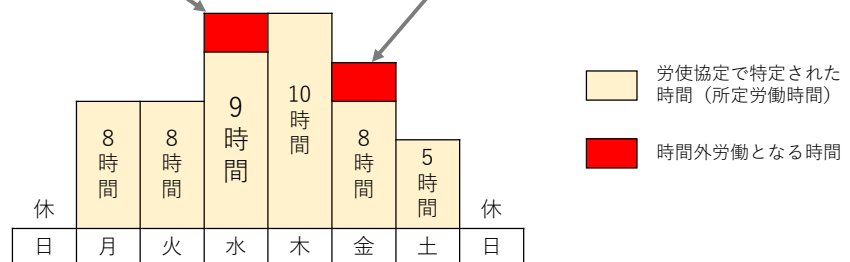
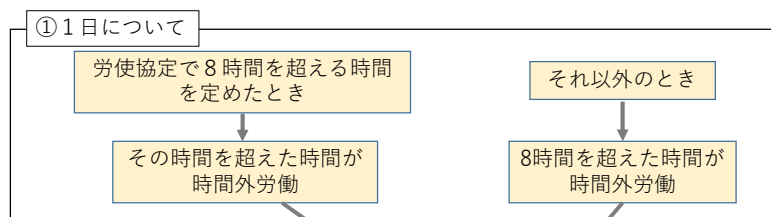
1年単位の変形労働時間制を採用した場合、割増賃金の支払いが必要な時間外労働となる時間は次のとおりです。

- 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）

19

19

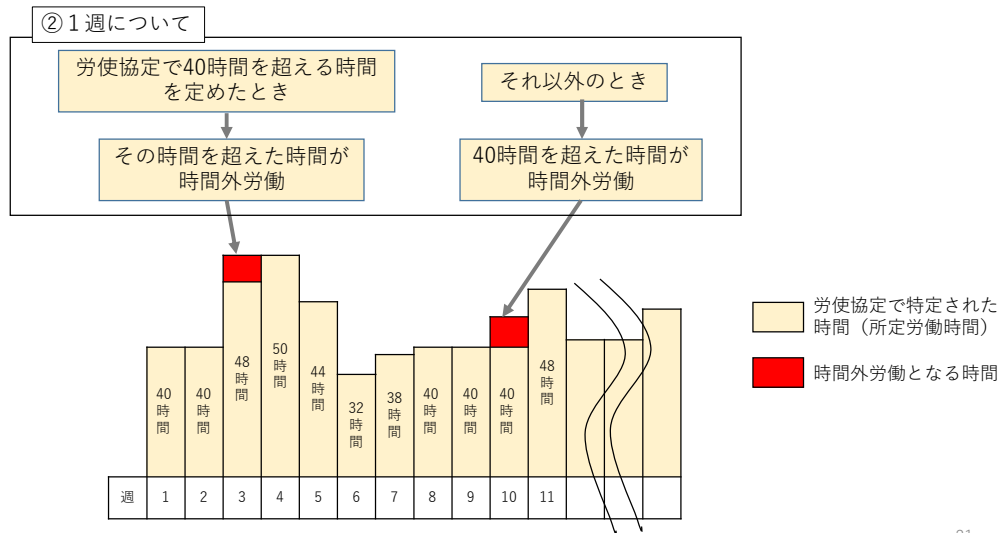
- ① 1日の法定労働時間外労働→8時間を超える時間を定めた日はその時間、それ以外の日は8時間を超えて労働した時間



20

20

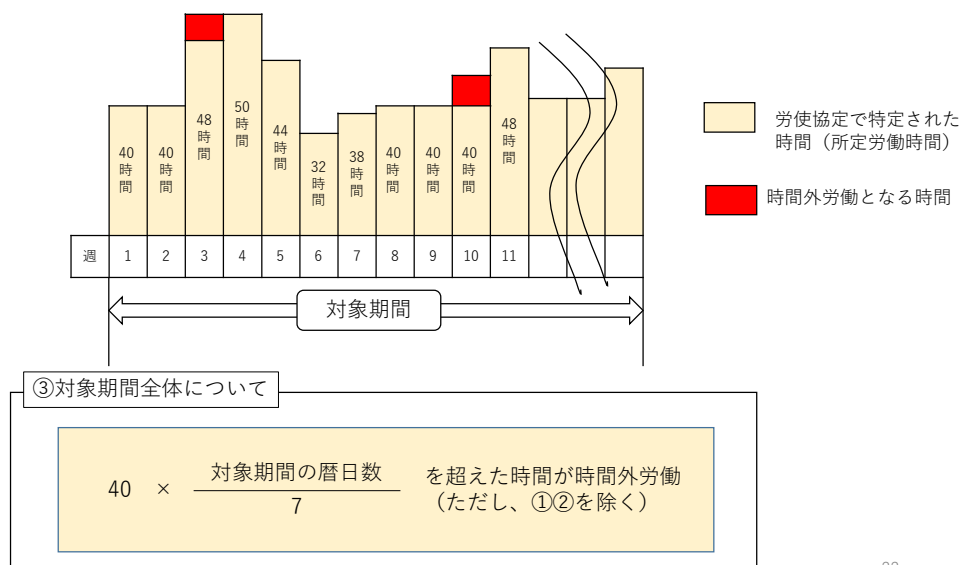
② 1週間の法定労働時間外労働→40時間を超える時間を定めた週はその時間、それ以外の週は40時間を超えて労働した時間（①で時間外労働となる時間を除く）



21

21

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）



22

22

### ◎ 途中採用者・途中退職者等の取り扱い

対象期間より短い労働をした者に対しては、実際に労働させた時間を平均して週40時間を超えた労働時間について、次の式により割増賃金を支払うことが必要である。

割増賃金の清算を行う時期は、途中採用者の場合は対象期間が終了した時点、途中退職者の場合は、退職した時点となる。

#### 計算式

$$\text{割増賃金を支払う時間} = \text{実労働期間における実労働時間} - \text{実労働期間における法定労働時間の総枠} - \text{実労働期間における7.①、②の時間外労働}$$

↓  
実労働期間における法定労働時間の総枠の計算式  
(実労働期間の暦日数 ÷ 7日) × 40時間

23

23

### 時間外、休日および深夜の割増賃金（労働基準法第37条）

時間外・法定休日および深夜労働は、割増賃金を支払わなければならない。

◎時間外・法定休日・深夜の労働に対する割増賃金率

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



36協定を届け出ている時間外・休日の労働が認められていても、割増賃金の支払いは必要です。

24

24

ご視聴ありがとうございました

25

25