

【Q 変形労働時間】

Q 当法人はデイサービス事業を運営しておりますが、最近利用者のニーズの多様化に伴いより充実したサービスの提供が求められる状況です。

これに対応するため、職員の勤務時間の変更など事業の執行体制の改善を検討しております。

そこで、1日の労働時間として、8時間を超える所定労働時間を定めることは可能でしょうか。

A

労働基準法は、1日の法定労働時間を8時間と定めています。(法第32条第2項)
また、1週間の法定労働時間を40時間と定めています。(法第32条第1項)
ただし、労働時間の特例として、労働者数9人以下の一定の事業所については、1週44時間、1日8時間まで労働させることができるとされています。この対象事業のなかに社会福祉施設も含まれます。(法第40条、法別表1)

ご質問の1日の労働時間が8時間を超える所定労働時間を設定する場合には、変形労働時間の定めが必要です。社会福祉施設においては、1ヵ月単位の変形労働時間制と1年単位の変形労働時間制が考えられます。

1 1ヵ月単位の変形労働時間制（法32条の2）

1ヵ月以内の一定の期間を平均し、1週間の労働時間が40時間（特例措置対象事業所は44時間）以下の範囲内において、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。

なお、1日及び1週間当りの所定労働時間には上限がありません。

この制度を新規に採用する時には次のいずれかの手続き等が必要です。

① 就業規則等の変更

変形労働時間制度を採用する旨、変形期間中の各日の始業・終業時間、起算日について定めます。

② 労使協定の締結により制度を採用の場合、所轄の労働基準監督署長への届出

変形期間と起算日、対象となる労働者の範囲、変形期間中の各日及び各週の勤務時間、労使協定の有効期間について締結します。

2 1年単位の変形労働時間制（法第32条の4、第32条の4の2）

労使協定を締結することにより、1年以内の一定の期間を平均し、1週間の労働時間を40時間以内とする制度です。

働時間が40時間以下（特例措置事業所も同じ）の範囲内において、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。

この制度を新規に採用する時には次の手続き等が必要です。

- ① 就業規則等の変更
1年単位の変形労働時間制を採用する旨を定めます。
- ② 労使協定の締結
※労使協定の内容は、3に記載しています。
- ③ 所轄の労働基準監督署長への届出

3 1年単位の変形労働時間制は、書面による労使協定によって定めなければならないが、その協定内容は

- ① 1年単位の変形労働時間制の対象となる労働者の範囲
- ② 対象となる期間（1ヵ月を超え1年以内の期間で設定）及び起算日
- ③ 対象期間における労働日及び労働日ごとの労働時間
 - ・ 労働日数 連続して労働させる日数は6日を限度
（1年間で280日が限度）
 - ・ 労働時間 1日の労働時間は10時間以内
1週間の労働時間は52時間以内
- ④ 有効期間

詳細については、所轄の労働基準監督署に確認ください。