

MARCH 2011
VOL.07

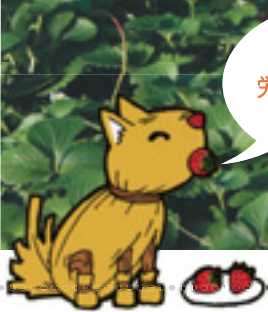
〈かかし〉は、外国人研修受入れにおける不正を、日夜ウォッチし、健全な農業の実現を支援します。

かかし

K A K A S H I



前回に引き続き
労務管理について
解説します！



しっかり学ぼう！ 農業外国人 技能実習生の 労務管理

シリーズ連載 151
《変形労働時間制》

労務管理の基本は適
正な時間管理です。農

業は労働基準法の労働時間や休憩、休日等の規定が適用除外ですが、外国人技能実習生については労働時間関係も労働基準法に準拠することが義務づけられています。したがって、法定労働時間を超えて労働させた場合、その労働時間については適正な割増賃金を支給しなければなりません。そこで今回は前回に引き続き、入来院特定社会保険労務士の労務管理シリーズ第5弾として、外国人技能実習生（以降、技能実習生と称す）への時間管理について、変形労働時間制に焦点をあて、1カ月単位と1年単位で設定した場合をモデルケースに掲載します。外国人技能実習制度を活用していく上で、適正な時間管理は必須であることとを、しっかり学んでいただきたいと思えます。

変形労働時間制

入来院重宏特定社会保険労務士

1 1カ月単位の変形労働時間制

「1カ月単位の変形労働時間制」とは、1カ月以内の労働時間が週平均40時間以下であれば、1日、1週間の労働時間の長さを自由に設定することができる、特定の週に40時間を超え、特定の日に8時間を超えて労働させることができる制度です。あらかじめ設定することで、週40時間、1日8時間を超えて労働させても(2)以外は時間外労働になりません。割増賃金の支払いも不要です。

(1) 1カ月単位の変形労働時間制の導入の注意点

- ①就業規則で「1カ月単位の変形労働時間制」を規定する
- ②1カ月の所定労働時間か法定労働時間の総枠に収まるように設定する
- ③1カ月前には翌月分の各日、

月別の法定労働時間の総枠

月の日数	31日	30日	29日	28日
所定労働時間の総枠	177.1時間	171.4時間	165.7時間	160.0時間

各週の労働時間を特定する
 具体的には、各人ごとに、「1日の所定労働時間×月の所定労働日数が法定労働時間の総枠内」となるように1日の所定労働時間と労働日を決定し、前月1日までにカレンダーにして配布します。

(2) 時間外労働(割増賃金対象)となる時間

※時間外労働の限度は、1カ月45時間、1年360時間

- ①1日については、8時間を超える時間を定めた場合は、その時間(たとえば、10時間と定めた場合は10時間)、それ以外の日は8時間を超えて労働した時間
- ②1週間については、40時間を超える定めをした週は、その時間(たとえば、48時間と定めた場合は48時間)、それ以外の週は40時間を超えて労働した時間
- ③1カ月については、1カ月の「法定労働時間の総枠」を超えて労働した時間。ただし、二重カウントになるので①または②で時間外となる時間を除く

(3) 1カ月単位の変形労働時間制の導入例

たとえば、表1のように、休憩時間を除き1日の所定労働時間を7時間、毎月の休日を6日とすると、毎月の所定労働時間は、「法



(表1) 所定労働時間

	1月	2月	3月	4月	5月	6月
所定労働日数	25日	22日	25日	24日	25日	24日
休日数	6日	6日	6日	6日	6日	6日
1日の所定労働時間	7時間	7時間	7時間	7時間	7時間	7時間
月の所定労働時間	175時間	154時間	175時間	168時間	175時間	168時間
法定労働時間の総枠	177.1時間	160.0時間	177.1時間	171.4時間	177.1時間	171.4時間

	7月	8月	9月	10月	11月	12月	年間計
所定労働日数	25日	25日	24日	25日	24日	25日	293日
休日数	6日	6日	6日	6日	6日	6日	72日
1日の所定労働時間	7時間	7時間	7時間	7時間	7時間	7時間	
月の所定労働時間	175時間	175時間	168時間	175時間	168時間	175時間	2,051時間
法定労働時間の総枠	177.1時間	177.1時間	171.4時間	177.1時間	171.4時間	177.1時間	2,085.3時間

要です。対象期間は1カ月超から1年以内で定めます。畑作など季節によって労働力に大きな差がある場合には対象期間は通常1年間で定めます。

(2) 労使協定が必要

1年単位の変形労働時間制は労使協定の締結と管轄労基署長への届出が義務づけられています。

労使協定は、①対象労働者の範囲、②対象期間(1カ月超1年以内)と起算日、③特定期間(対象期間中の特に繁忙な期間)、④対象期間中の労働日、⑤対象期間中の各労働

日ごとの労働時間、⑥協定の有効期間、の6項目について定めます。ただし、対象期間を月ごとに区分すれば、④は、最初の月における労働日及び最初の月を除く各月における労働日数を、⑤は、最初の月における労働日ごとの労働時間及び最初の月を除く各月の総労働時間を定めることとなります。

なお、常時10人以上の労働者を使用する事業場については、1年単位の変形労働時間制を採用することは、「始業及び終業の時刻に関する定め(絶対的必要記載事項)となりますので、就業規則に記載し、管轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。

(例:平成〇年5月 <予定> 計画 175時間/月)

第1週	第2週	第3週	第4週	第5週	
1(水) 7時間	8(水) 7時間	15(水) 休み	22(水) 7時間	29(水) 休み	
2(木) 7時間	9(木) 7時間	16(木) 7時間	23(木) 7時間	30(木) 7時間	
3(金) 7時間	10(金) 7時間	17(金) 7時間	24(金) 7時間	31(金) 7時間	
4(土) 7時間	11(土) 7時間	18(土) 7時間	25(土) 7時間		
5(日) 休み	12(日) 休み	19(日) 休み	26(日) 休み		
6(月) 7時間	13(月) 7時間	20(月) 7時間	27(月) 7時間		
7(火) 7時間	14(火) 7時間	21(火) 7時間	28(火) 7時間		
週労働時間	42時間	42時間	35時間	42時間	週労働時間 14時間

定労働時間の総枠に収まります。毎月の時間外労働となる時間は、「法定労働時間の総枠を超えた時間となります。

《就業規則記載例》

(所定労働時間)

第〇条 所定労働時間は、毎月1日を起算日とする1カ月単位の変形労働時間制を導入することにより、1カ月を平均して1週間あたりの労働時間が40時間を超えないものとする。1日の労働時間は、正午から1時間の休憩時間を除き、7時間とする。(表1)

2 1年単位の変形労働時間制

1年単位の変形労働時間制とは、季節や月などによって業務に繁閑の差があり、忙しいときは労働時間を長く、暇なときは労働時間を短く設定し、労働時間を効率的に分配できる制度です。

(1) 対象期間

具体的にこの制度を実施する場合、変形労働時間の対象期間を定め、この期間の週平均労働時間を40時間以下にすることが必

1年単位の変形労働時間制に関する協定書の《例》

1年単位の変形労働時間制に関する協定書

株式会社〇〇〇〇と株式会社〇〇〇〇従業員代表〇〇〇〇とは、1年単位の変形労働時間制に関し、以下の通り協定する。

第1条 勤務時間

所定労働時間は1年単位の変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 対象期間には、1カ月毎の区分期間を設ける。区分期間は起算日から1カ月(暦月)毎の期間とする。

3 9月以降の各月の労働日及び労働日毎の労働時間(始業・終業の時刻、休憩時間)は、各月の初日の30日前までに対象者に通知する。

第2条 起算日

対象期間の起算日は平成21年8月1日とする。

第3条 休日

8月の休日については別紙勤務表のとおりとする。

2 9月以降の各月における休日は、各月の初日の30日前までに対象者に通知する。

第4条 各月の所定労働日数

各月の所定労働日数と所定労働時間数は次のとおりとする。

各月の所定労働日数

月	所定労働日数	所定労働時間	月	所定労働日数	所定労働時間
8月	26日	156時間	2月	22日	143時間
9月	26日	195時間	3月	26日	221時間
10月	27日	202時間30分	4月	24日	204時間
11月	23日	161時間	5月	25日	206時間
12月	20日	120時間	6月	26日	175時間30分
1月	17日	102時間	7月	23日	138時間

第5条(対象となる従業員の範囲)

本協定による変形労働時間制は、次のいずれかに該当する従業員を除き、全従業員に適用する。

- ＜1＞ 18歳未満の年少者
- ＜2＞ 妊娠中または産後1年を経過しない女性従業員のうち、本制度の適用免除を申し出た者
- ＜3＞ 育児や介護を行う従業員、職業訓練または教育を受ける従業員その他特別の配慮を要する従業員に該当する者のうち、本制度の適用免除を申し出た者

第6条(有効期間)

本協定の有効期間は、起算日から1年間

とする。

平成21年7月15日

株式会社〇〇〇〇 代表取締役〇〇〇〇〇
株式会社〇〇〇〇 従業員代表〇〇〇〇〇

《就業規則記載例》

第〇条(1年単位の変形労働時間制)

第〇条の規定にかかわらず、会社は、従業員に対し、従業員の過半数を代表する者と、労働基準法第32条の4に基づき、次の事項を定めた労使協定を締結して1年単位の変形労働時間制による労働をさせることがある。

- ① 対象となる従業員
 - ② 対象期間・起算日
 - ③ 対象期間における労働日及び当該労働日ごとの所定労働時間
ただし、区分期間を設ける場合には、最初の区分期間における労働日と各労働日の所定労働時間、及び残りの区分期間についての各期間の総労働日数と総所定労働時間数
 - ④ 特定期間
 - ⑤ 有効期間
- 2 前項の場合、締結した労使協定を就業規則に添付して就業規則の一部とし、就業規則に定めのない項目は、当該協定の定めるところによるものとする。

(3) 労働日数の限度

労働日数の限度は、対象期間が3カ月以内の場合は定めはありませんが、3カ月を超える場合には、原則として1年当たり280日が労働日数の限度となります。休日が必要と「いうことです」。

(4) 労働時間の限度

労働時間の限度は1日10時間、1週52時間を限度に定めることができます。ただし、対象期間が3カ月を超える場合には、①48時間を超える週は、連続3週まで、②対象期間を3カ月毎に区分して、それぞれの期間で48時間を超える週は3回まで、という2つの制限を満たす必要があります。

(5) 対象期間の総労働時間

1年単位の変形労働時間制を導入する場合には、対象期間を平均して1週当たりの労働時間が40時間以内となるように、労働日数や各日の労働時間を決めなければなりません。対象期間が1年であれば、「40時間×(365日/7日)≒2085.7時間」が総労働時間の限度時間となります。

なお、1年単位の変形労働時間制を導入する場合、36協定で定める労働時間の延長の限度時間は1カ月42時間、1年320時間となります。(通常の限度時間は原則として、1カ月45時間、1年360時間)

