

Q288. 1 か月単位の変形労働時間制を採用する場合、就業規則・労使協定に労働時間制の枠組みを定めるだけで労働時間を特定せずに、具体的な労働時間を使用者が任意に定めることができるようなもので構いませんか。

1 か月単位の変形労働時間制を導入するためには、法定労働時間を上回る週又は日を特定し、単位期間を平均して1週間あたりの労働時間が週法定労働時間を超えないことを明らかにするために、各週・各日の所定労働時間を就業規則又は労使協定に定める必要があります。

業務の性質上事前の特定が困難な場合は、変形の期間、上限、勤務のパターンなどの変形制の基本事項を就業規則又は労使協定に定めた上、変形期間の開始前に、具体的な勤務割りで特定することも認められますが、就業規則・労使協定に労働時間制の枠組みを定めるだけで労働時間を特定せず、具体的な労働時間を使用者が任意に定めることができるようなものは認められません。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

代表弁護士 藤田 進太郎