

Q289. 変形労働時間制を採用すれば、残業代（割増賃金）請求対策になりますか。

変形労働時間制は、一定の期間を単位として、週当たりの平均労働時間が週 40 時間を超えないことを条件に、所定労働時間が週 40 時間又は 1 日 8 時間の労働時間を超えて労働させることを許容する制度に過ぎず、残業代（時間外・休日・深夜割増賃金）の支払義務を免除する制度ではありません。週 40 時間又は 1 日 8 時間を超える所定労働時間が定められた場合、週 40 時間又は 1 日 8 時間を超える部分は残業代（時間外割増賃金）の支払が義務づけられる時間外労働には当たらないことになるため、その限度で残業代（時間外割増賃金）の支払を免れることがあるに過ぎません。

変形労働時間制は、週当たりの平均労働時間が週 40 時間を超えないことが必要ですので、労働時間が週 40 時間未満又は 1 日 8 時間未満で足りることもあるのであれば、結果として残業代（時間外割増賃金）請求対策になる可能性があります、恒常的に 1 日 8 時間週 5 日労働させる必要がある会社では、残業代（時間外割増賃金）請求対策にはなりません。

休日・深夜に労働させた場合は、通常どおり、残業代（休日・深夜割増賃金）を支払う必要がありますので、変形労働時間制を採用したとしても、残業代（休日・深夜割増賃金）請求対策にはなりません。

弁護士法人四谷麹町法律事務所

代表弁護士 藤田 進太郎