

## 14. 変形労働時間制を有効に活用しよう

介護事業では、サービス形態の違いにより、複雑な労働時間管理が求められます。変形労働時間制を有効に活用することで、効率的な労働時間管理が可能となります。

### 【質問】

法定労働時間(週40時間、1日8時間)を超える勤務シフトを組んだ場合、必ず割増賃金を支払わなければなりませんか？

### 【アドバイス】

変形労働時間制を導入すれば、割増賃金を支払うことなく8時間を超える所定労働時間を設定することが可能です。特に1ヵ月単位の変形労働時間制は、介護事業に相性が良い制度です。

## 第1の注意点 1ヵ月単位の変形労働時間制

1ヵ月単位の変形労働時間制とは、1ヵ月以内の一定期間を平均し1週間の労働時間が法定労働時間の範囲内におさまっていれば、**特定の日や週に法定労働時間を超えて勤務させることができる**制度です。

介護事業は1ヵ月毎のサービス計画に基づいて、月単位で勤務シフトを組んでいくケースがほとんどですので、1ヵ月単位の変形労働時間制は介護事業に適している制度であるといえます。特に24時間サービスを提供している事業所(施設系やグループホーム、宿泊デイ等)や、利用者の状況に応じて日ごとの労働時間に差がでるような訪問介護事業所に相性がよい制度です。

### 1ヵ月単位の変形労働時間制の導入方法

「労使協定または就業規則等」により、1ヵ月単位の変形労働時間制をとることを定める

「1ヵ月を平均し、1週間の労働時間が法定労働時間を超えない」定めをする

「1週間の労働時間が法定労働時間を超える特定の週」や「1日8時間を超える特定の日」を定める

「就業規則その他これに準ずるもの」により、変形労働時間制をとる場合の起算日を明らかにする

勤務シフトは、**その月の1ヵ月の法定労働時間**を意識しながら作成してください。4週8休制(1日8h労働の場合)により勤務シフトを作成する場合、1ヵ月の法定労働時間をオーバーしてしまうことがありますので、ご注意ください。

### 1ヵ月

31日 177時間(194時間)

30日 171時間(188時間)

29日 165時間(182時間)

28日 160時間(176時間)

( )は労働者が10人未満の事業所の特例

### 各日に労働時間を割り振る

1日1週の割り振りの

時間制限なし

1ヵ月間の  
勤務表

### ワンポイント!

#### 1ヵ月単位の変形労働時間制を採用した場合の割増賃金の算定方法

「1日」「1週間」「変形期間」の順で時間外労働を算出し、その合計時間数が時間外労働時間数となります。

**1日について** 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

**1週間について** 1週の法定労働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1週の法定労働時間を超えて労働した時間( で時間外労働となる時間は除く)

**変形期間について** 変形期間における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間( または で時間外労働となる時間は除く)

## 第2の注意点 フレックスタイム制

フレックスタイム制とは、1ヵ月以内の一定期間(清算期間)における総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者はその枠内で各日の始業および終業時刻を自主的に決定し働く制度です。

比較的一人で仕事が完結しやすい仕事である居宅介護支援事業所におけるケアマネジャー等に相性のよい制度です。

### フレックスタイム制の導入方法

就業規則等により、始業・終業時刻を労働者の自主決定にゆだねる旨を定める

下記について労使協定を締結する

- ・ 適用労働者の範囲
- ・ 清算期間(1ヵ月以内の一定期間)
- ・ 清算期間における総労働時間(法定労働時間の範囲内とすること)
- ・ 標準となる1日の労働時間
- ・ コアタイムを定める場合には、その開始および終了の時刻
- ・ フレキシブルタイムを定める場合には、その開始および終了の時刻

### ワンポイント!

#### フレックスタイム制を採用した場合の割増賃金の算定方法

時間外労働であるかどうかについては、1日単位では判断せず、清算期間を単位として判断します。清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間が時間外労働となります。

## あわせて知っておきたい

### 【夜間勤務の注意点】

夜間勤務において8時間を超える労働時間を設定したい場合には、1ヵ月単位の変形労働時間制を導入することにより、時間外労働に対する割増賃金の支払いをせずに済みます。しかし深夜労働(午後10時から翌朝5時までの労働時間)に対する割増賃金の支払いは必要となります。

### 【勤務表の作成について】

1ヵ月単位の変形労働時間制を採用した場合、変形期間における各日、各週の労働時間の特定を「勤務表」により行うことは可能ですが、就業規則等に、勤務時間のパターン、作成手続き、周知方法等を規定しておく必要があります。勤務表は変形期間の開始前までに労働者に明示してください。

### 【勤務シフト変更時の注意点】

1ヵ月単位の変形労働時間制を採用した場合、変形期間中に勤務シフトを変更することは原則として認められませんので注意が必要です。たびたびの勤務シフトの変更を認めると労働者に不利益になることから、このような制約がかけられています。

