

1年単位の

変形労働時間制の効果とは

働き方改革により残業に対する監視・監督がますます厳しくなりつつあります。労働時間の最適化の手法として使われる「1年協定」について、その効果を解説します。

はじめに

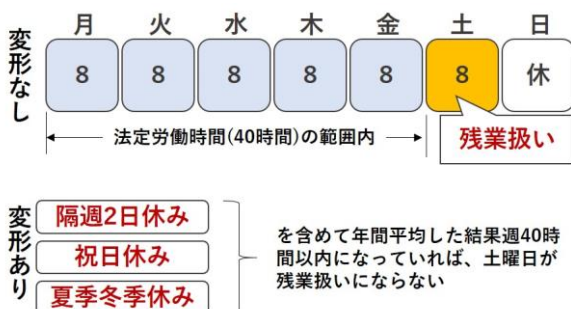
働き方改革の中心的な法改正の一つに「罰則付き残業上限の法制化」があります。残業時間の抑制が求められる中、抑制手段の一つとして1年単位の変形労働時間制(いわゆる「1年協定」)が用いられることがあります。それはどのような効果があるのか、実際にシミュレーションしてみました。

1年単位の変形労働時間制とは

1年単位の変形労働時間制とは「1ヶ月を超え1年以内の一定期間を平均し1週間あたりの労働時間を40時間以下の範囲以内にした場合、特定の日や週について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」を言います。つまり、部分的に法定労働時間(1日8時間、1週40時間)を超えて働かせたい事情がある場合に効果を発揮する制度と言えます。例えば、季節により忙しさに差がある場合は、「忙しい時期は労働日数や1日の所定労働時間を多く、暇な時は少なく設定し、年間平均で40時間以下をクリアする」など、労働時間や休日を柔軟に設定できるメリットがあります。

季節変動がない場合のメリット

1年を通して季節による繁閑の差がない場合であっても、「週あたりの休日を少なくできる」というメリットがあります。例えば「1日8時間、週6日勤務の週」の場合、変形なしでは労働時間が $8 \times 6 = 48$ 時間となり、法定労働時間40時間を上回りますが、祝日や夏季休暇・冬季休暇も含めた年間休日で平均することで法定労働時間内に抑えることができます。



残業上限時間の違い

1年単位の変形労働時間制を採用した場合、下表の通り残業の上限時間が低くなります。

1年協定を採用した場合の上限が低いのは、しばしば1年協定が「年間休日数や残業時間数を減らす手段」として用いられることが多く、原則の労働時間制とのバランスを取るためでしょう。

残業上限の違い

	1ヶ月	1年
通常	45時間	360時間
1年協定	42時間	320時間

年間労働日数と割増賃金

残業代など割増賃金の計算根拠として通常用いられる「月平均所定労働時間」については、毎日の労働時間が一定の場合年間休日が少ないほど多くなります。月平均所定労働時間が多いほど残業代単価を低くする効果があるため、その効果を狙って1年協定を採用することもあります。

ただし、年間休日が少ないことが必ずしも労務管理上プラスに働くとは限らないため、1年協定の導入の際は慎重な検討をした方が良いでしょう。

2021年月平均所定労働時間数の違い※

	土日	祝日等	合計	月平均所定労働時間数
土日祝休みの会社	104	15	119日	164時間
1年協定による最低休日数	—	—	105日	173時間

※1日所定労働時間8時間の場合