

## 変形労働時間制の概要

制度	措置	効果	導入要件(定め)	作成書類
1箇月単位の 変形労働時間制	労使協定により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、1箇月以内の一定の期間を平均し1週間当たりの労働時間が <b>週の法定労働時間</b> (40時間(特例措置事業は <b>44時間</b> ))を超えない定めをする。	特定された週において週の法定労働時間を超えて就業させることができる。 特定された日において8時間を超えて就業させることができる。 変形期間の就業時間が <b>変形期間の法定労働時間(週法定労働時間÷7×暦日数)</b> を超えない限り、割増賃金の対象とならない。	労使協定による定め 変形期間 変形期間の起算日 対象労働者の範囲 変形期間の各日及び各週の労働時間 労使協定による場合は、その有効期間	労使協定又は就業規則 1. 監督署への届出 2. 従業員への周知 就業規則に準ずるもの 1. 従業員への周知
フレックスタイム制	就業規則その他これに準ずるものにより始業と終業の時刻を労働者の決定にゆだねることとし、 <b>労使協定により所定の定め</b> をする。	清算期間を平均して週の法定労働時間を超えない範囲内で、労働者の選択により週の法定労働時間又は1日8時間を超えて就業させることができる。 清算期間の就業時間が <b>清算期間の法定労働時間(週法定労働時間÷7×暦日数)</b> を超えない限り、割増賃金の対象とならない。	労使協定による定め 対象労働者の範囲 清算期間(1箇月以内に限定) 清算期間における総労働時間 標準となる1日の労働時間 コア・タイムを定める場合は、その時間帯の開始及び終了の時刻 フレキシブル・タイムを定める場合は、その時間帯の開始及び終了の時刻	監督署への労使協定の届出は <b>不要</b>
1年単位の 変形労働時間制	労使協定により1箇月を超え1年以内の一定の期間を平均し1週間当たりの労働時間が <b>40時間</b> を超えない定めをする。	特定された週において <b>40時間</b> (特例措置事業も <b>40時間</b> )を超えて就業させることができる。 特定された日において8時間を超えて就業させることができる。 特定期間中は労使協定で定めた時間を超えない限り、割増賃金の対象とならない。	労使協定による定め 対象労働者の範囲 対象期間(1箇月を超え1年以内に限定) 特定期間(対象期間中の特に繁忙な期間) 対象期間における労働日及びその労働日ごとの労働時間 労使協定の有効期間	労使協定の <b>監督署</b> への届出
1週間単位の 非定形的変形 労働時間制	就業規則その他これに準ずるものにより各日の労働時間を特定することが困難であると認められる事業で、所定の労使協定を結ぶ。	1日8時間を超えて <b>10時間まで</b> 就業させることができる。 所定労働時間が8時間を超えて10時間以内の日でも、その週について <b>40時間</b> (特例措置事業も <b>40時間</b> )を超えない限り、割増賃金の対象とならない。	常時使用する従業員が <b>30人未満</b> で、小売業、旅館、料理店、飲食店のいずれかの事業 労使協定による定め 1. 従業員に1週間の各日の労働時間を事前に通知する	労使協定の <b>監督署</b> への届出