

労務トラブル検定



《今月のテーマ：1ヶ月変形労働時間制に関するトラブル》

✎：下の①～⑤について、正しいと思う場合は「○」を、間違っていると思う場合は「×」を解答欄に記入してみましょう。

	問題 ★保育施設の事例より出題★	解答欄
①	1ヶ月変形労働時間制において、8時間シフトの日に9時間勤務した。その月の別の日に8時間シフトを7時間に短縮して調整したので、超過分の割増賃金を支払う必要はない。	
②	1ヶ月変形労働時間制を採用し、毎月シフト表を作成している。しかしこどもの人数増減に合わせて勤務シフトをその都度変更している。業務上の必要があるので問題ない。	
③	1ヶ月変形労働時間制を採用すれば、毎週の休日は付与せず、休日をまとめて付与することができるため、週に1日の休日付与は不要となる。	
④	就業規則への規定はないが、毎月シフト表で勤務管理するシフト制を採用しているので業務の繁忙に合わせて法定労働時間（1日8時間・週40時間）を超えるシフトを組むことができる。	
⑤	1ヶ月変形労働時間制を採用すれば、1ヶ月のシフトの合計時間数に上限はなく、業務の繁忙に合わせて何時間でもシフトを組むことができる。	

山折り

【解答・解説】

- ① 【×】 1ヶ月変形労働時間制でも、**あらかじめ決めたシフトを超え、かつ法定労働時間（8時間）を超えた時間はその日時点で割増対象の時間外労働となります。**別の日のシフトを短縮しても、すでに発生した割増賃金の支払義務はなくなりません。
- ② 【×】 1ヶ月変形労働時間制は、「**各日・各週の労働時間を変形期間の開始前に確定させること**」が大前提です。頻繁なシフト変更の実態があると制度の適用が否定され、法定労働時間を超えた分に割増賃金が発生するリスクがあります。
- ③ 【×】 1ヶ月変形労働時間制を採用していても、**休日のルール（労基法第35条）はそのまま適用されます。**休日を減らしたり省略したりすることはできません。就業規則等に特段の定めがない限り、**毎週1日の休日付与が必要です。**
- ④ 【×】 シフト制と1ヶ月変形労働時間制は別物です。**変形労働時間制の適用には就業規則への規定または労使協定の締結が必要です。**シフトを組むだけでは1ヶ月変形労働時間制は成立せず、法定労働時間を超えた分は時間外労働となります。
- ⑤ 【×】 1ヶ月の労働時間には「**40時間×暦日数÷7**」という総枠があります。暦日数が31日の月は177.1時間、30日の月は171.4時間が上限です。**この総枠を超えた分はすべて時間外労働となり、割増賃金の支払いが必要です。**

★ワンポイントアドバイス★

1ヶ月変形労働時間制は「残業代を減らせる便利な制度」ではなく「労働時間を柔軟に配分するための制度」であり、①変形期間開始前のシフト特定、②就業規則への規定または労使協定の締結、③職員への周知が必要です。運用の実態が伴わない場合、遑って割増賃金が発生するリスクがあります。適切に運用できているか見直しをしましょう。