

	1箇月単位の変形労働時間制	フレックスタイム制	1年単位の変形労働時間制	1週間単位の変形労働時間制	36協定による時間外・休日労働
要件	労使協定または就業規則その他これに準ずるものにおいて次の事項を定めること	①就業規則その他これに準ずるものに、始業及べ終業時刻の両方を労働者の決定にゆだねることを定めること ②労使協定に次の事項を定めること	労使協定に次の事項を定めること	①労使協定を締結すること ②労働させる1週間の各日の労働時間を、少なくとも当該1週間前に労働者に書面で通知すること	労使協定により次の事項を定めること
定める事項	①変形期間(1箇月以内の一定の期間)及び変形期間の起算日 ②変形期間における各日及び各週の労働時間 ③変形期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えないこと ④労使協定の有効期間	①対象となる労働者の範囲 ②清算期間(1箇月以内の期間に限る)及び清算期間の起算日 ③清算期間中の総労働時間 ④標準となる1日の労働時間 ⑤コアタイム及びフレキシブルタイムを設定する場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻	①対象となる労働者の範囲 ②対象期間(1箇月以内の期間に限る)及び対象期間の起算日 ③特定期間 ④対象期間における労働日及び労働日ごとの労働時間 ⑤労使協定の有効期間 【労働日数の限度】 対象期間が3箇月を超える場合 → 1年当たり280日 【1日及び1週間の労働時間の限度】 原則 → 1日:10時間・1週間:52時間 例外 → 1日:16時間・1週間:52時間 (隔日勤務のタクシー運転者)		①時間外または休日労働をさせる必要のある具体的事由 ②業務の種類 ③労働者の数 ④1日及び1日を超える一定の期間(1日を超え3箇月以内の期間及び1年間としなければならない)について延長することができる時間又は労働させることができる休日 ⑤労使協定の有効期間 【時間外労働の延長の限度】 (原則) (1年単位の変形労働時間制) 1週間・・・15時間 14時間 1箇月・・・45時間 42時間 1年・・・360時間 320時間
就業規則	△(または労使協定)	○	×	×	×
労使協定	△(または就業規則)	○	○	○	○
労使協定の届出	○(労使協定による場合)	×	○	○	○
効果	特定された週において週法定労働時間(原則40時間・特例44時間)を超えて、又は、特定された日において8時間を超えて労働させることができる	労働者が選択したところにより、1週間において週法定労働時間(原則40時間・特例44時間)を超えて、又は、1日において8時間を超えて労働させることができる	特定された週において40時間を超えて、又は、特定された日において8時間を超えて労働させることができる	1日について10時間(1週40時間)まで労働させることができる	法定労働時間若しくは変形労働時間制による労働時間を延長し、又は法定休日に労働させることができる
通達等	・労使協定により1箇月単位の変形労働時間制を採用する場合には、当該労使協定を行政官庁(所轄労働基準監督署長)に届け出なければならない ・常時10人未満の労働者を使用する使用者は、労使協定によらない場合、「就業規則に準ずるもの」により定めをしなければならない(届出不要) ・変形期間を平均し週40時間の範囲内であっても、使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更するような制度は変形労働時間制に該当しない	・時間外労働となるのは、清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間であるため、36協定についても、1日について延長することができる時間を協定する必要はなく、清算期間を遡算して時間外労働することができる時間を協定すればよい ・年次有給休暇を取得した場合には、その日に標準となる1日の労働時間労働したものと取り扱うこととなる ・フレックスタイム制においても、労働基準法の規定どおり休憩を与えなければならない。また、一斉休憩が必要な場合には、コアタイム中に休憩時間を定めるようにしなければならない ・派遣労働者を派遣先においてフレックスタイム制の下で労働させる場合、派遣元の使用者は、次のことを行う必要がある ①派遣元の就業規則等に始業・終業時刻を派遣労働者にゆだねること ②派遣元にて労使協定を締結し、所要の事項について協定すること ③労働者派遣契約において、その労働者をフレックスタイム制の下で労働させることを定めること	・対象期間を1箇月以上の期間に区分することとした場合には、あらかじめ全期間の労働日及び当該労働日ごとの労働時間を特定しなくても、次の事項を定めることで足りる ①最初の期間については、労働日及び当該労働日ごとの労働時間 ②最初の期間を除く期間については、各機関の労働日数及び総労働時間 ・上記の場合、使用者は、最初の期間を除く各期間の初日の少なくとも30日前に、当該事業場の過半数労働組合又は過半数労働者の代表の同意を得て、書面により、次の事項を定めなければならない ①当該労働日数を超えない範囲内で各期間における労働日 ②当該総労働時間を超えない範囲内で各期間における労働日ごとの労働時間 ・特例44時間対象の事業でも、1年単位の変形労働時間制を採用する場合には、1週間当たりの労働時間を40時間以内とする必要がある ・派遣労働者を派遣先において1年単位の変形労働時間制の下で労働させる場合、派遣元事業場において労使協定を締結し、1年以内の一定期間を平均し1週間の労働時間が40時間を超えない範囲内において、労働日及び労働時間を具体的に定める必要がある	【対象となる事業】 常時使用する労働者が30人未満である次の事業 ①小売業 ②旅館 ③料理店 ④飲食店 ・緊急でやむを得ない事由である場合、使用者はあらかじめ通知した労働時間を、変更しようとする日の前日までに書面により当該労働者に通知することにより、あらかじめ通知した労働時間を変更することができる ・派遣労働者を派遣先において1週間単位の変形労働時間制の下で労働させることはできない	【労働時間の延長の特例】 坑内労働その他の厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1日につき2時間を超えてはならない ・1箇月単位の変形労働時間制の規定により就業規則で変形労働時間制を定める場合は、その特定の日の所定労働時間を超える部分について適用されるものである。従って、10時間と定められた日については12時間まで労働させることができる ・労働者が遅刻をしたときにその時間だけ通常の終業時刻を繰り下げて労働させる場合、1日の実労働時間を遡算すれば法定労働時間を超えないときは、36協定及び割増賃金支払の必要はない 【特別条項付き協定】 ・延長時間の限度を超えて労働時間を延長しなければならない 特別の事情(臨時的なものに限る) が生じたときに限り、労使間において定める手続を経て、限度時間を超える一定の時間(特別延長時間)まで労働時間を延長することができる旨(※1)及び限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金の率(※2)をあらかじめ協定した場合は、その特別延長時間まで労働時間を延長することができる。 ※1:延長することができる時間数を短くするよう努めなければならない ※2:割増賃金の率を法定割増賃金率(2割5分以上)を超える率とするよう努めなければならない