

1 か月単位の変形労働時間制

1 か月以内の一定の期間を平均して1 か月の労働時間が法定労働時間※を超えない範囲において、当該変形労働時間においては、1 日および1 週間の法定労働時間の規制にかかわらず、これを超えて労働させることができる制度です。

1 か月単位の変形労働時間制は、労使協定や就業規則その他これに準ずるものにより導入することができます。

※ 法定労働時間は、一般の事業場は1日8時間開、1週40時間。常時10人未満の労働者を使用する商業、映画・演劇業（映画の製作の事案を除く。）、保健衛生業、接客娯楽業が特例措置対象事業場（1週44時間）に該当します。

導入の要件

1 か月単位の変形労働時間制を採用する場合には、労使協定又は就業規則等により、次の(1)～(4)の要件を具体的に定める必要があります。

(1) 変形労働時間制を採用する旨の定め

(2) 労働日、労働時間の特定

変形期間における各日、各週の労働時間を具体的に定めておく必要があります。各日の労働時間は、単に「労働時間は1日8時間とする」という定め方ではなく、長さのほか、始業および終業の時刻も具体的に定め、かつ、これを労働者に周知することが必要です。

(3) 変形期間の所定労働時間

変形期間の労働時間を平均して1 週間の労働時間は法定労働時間を超えないこととされているため、変形期間の所定労働時間の合計は、次の式によって計算された範囲内とすることが必要となります。

法定労働時間×変形期間の暦日数（1箇月以内）÷7日（1週間）

これによって計算すると、1 箇月の労働時間の総枠は次の表のようになります。

1 か月の暦日数	労働時間の総枠	左の表は、小数点2位以下を切り捨ててあります。 括弧内は特例処置対象事業場（週44時間）法定労働時間の総枠になります。
31日	177.1時間（194.8時間）	
30日	171.4時間（188.5時間）	
29日	165.7時間（182.2時間）	
28日	160.0時間（176.0時間）	

(4) 変形期間の起算日

変形期間の始期を明らかにしておく必要があります。