



これ以上の残業削減は無理… 変形労働時間制を検討しては？

長時間労働による過労死等を防止するため、残業時間の上限を設ける法律が検討されています。

多くの会社はすでに残業削減に取り組んでいることと思います。しかし、それでもなお残業せざるを得ないということもあるでしょう。

近い将来、残業規制が強化されても大切な仕事を滞らせないためには、「変形労働時間制」を検討しておくのも1つの手段です。労働時間制の変更は、就業規則の改定が必要になります。

週40時間、1日8時間が原則

労働時間の法定の限度は、週40時間および1日8時間が原則です。週、1日、いずれを超過しても法定外労働（残業）です。たとえば、祝日があるため4日勤務の週でも、ある日に残業して9時間働けば1時間の法定外労働（割増賃金が必要）ですが、週は「8時間×4日+1時間=33時間」しか

働いていません。

時短効果がメリット

このような場合、あらかじめ変形労働時間制を導入しておけば、実労働時間は変わらなくても、法定外の労働時間をなくしたり、減らしたりすることができるかもしれません。

たとえば、「1週目42時間勤務、2週目38時間勤務」だと、原則的には週で法定外労働2時間が生じます。変形労働時間制では「(42時間+38時間)÷2=40時間」

で、法定外労働がゼロになります。

このように、変形労働時間制は、基本的

に一定期間を平均し週40時間以内に収まれば「ある日」に8時間を超え、「ある週」に40時間を超えても法定労働時間内として取り扱うものです。忙しくて労働時間の多い時期があったとしても、業務が少ない、休日が多いなどのために労働時間が少ない時期があれば、これらを平均して考えることができるため、法定外労働を減らすことができるメリットがあります。

自社の働き方にあった変形労働時間制を検討してみましょう。

種類	特徴	協定届出
1年単位の 変形労働時間制	1年以内の期間を平均する。 原則、事前計画を変更できない。週52時間、1日10時間など上限あり。	要
1ヵ月単位の 変形労働時間制	1ヵ月以内の期間を平均する。 比較的導入しやすいが期間が短いため季節ごとの繁閑は平均できない。	※
1週間単位の非定型 の変形労働時間制	1週間を平均する。30人未満の小売店、飲食店など特定業種のみ可能。	要
フレックスタイム制	出勤退勤時刻を労働者に決めさせる。ワークライフバランスなどのメリットもある。	-

※労使協定は必須ではないが労使協定により定める場合は届出が必要。

労働ひとこと

民法が改正され、債権の消滅時効の規定が整理されることになりました。現在は「飲食代は1年」「診療代、工事の請負代金は3年」など職業別にさまざまな短期消滅時効が定められていますが、これが廃止され、改正後は原則5年に統一されます。

賃金債権についても消滅時効があります。現行の民法の短期消滅時効

では「1年」と非常に短く労働者の保護に十分とはいえなかったため、労働基準法で「賃金は2年、退職金は5年」と民法を上回る消滅時

残業代請求は 過去2年分→5年分になる？

効が定められており、労働基準法の方が優先されます。

しかし今回の民法改正によって消滅時効がすべて「5年」になるのに、

賃金の消滅時効は労働基準法により「2年」のままという逆転現象が起きてしまいます。そのため厚生労働省では、労働基準法の見直しを検討することになりました。

訴訟により不払い残業代の請求がおこなわれる場合、過去2年分の残業代が請求

されますが、今後、賃金の消滅時効が「2年→5年」に変更された場合は、これが過去5年分の請求になるということです。