

[TOP page](#)[資料室](#)[イベント情報](#)[講師を探す](#)[Worker's 広場](#)[関連リンク](#)

資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [一般教養](#) | [労使トラブル法律相談Q&A](#) | [変形労働時間制](#)
[労働組合](#)[労働者福祉・共済](#)[一般教養](#)[社会保障](#)[労使トラブル法律相談Q&A](#)[労働関係法](#)[経営全般](#)[人間関係とコミュニケーション](#)[ライフプラン](#)[男女共同参画](#)[公務員関係法](#)[日朝の歴史](#)[7つの習慣](#)[中東の歴史](#)[ボランティア活動](#)[環境活動](#)[社会貢献活動](#)[自己啓発](#)[生涯学習](#)[外交・防衛問題](#)[資本論](#)

変形労働時間制

7 変形労働時間制

Q 私の会社では、1か月単位の変形労働時間制のカレンダーを作っていますが、計画停電により工場の稼働時間が一部夜間となったため、急遽それを変更せざるをえなくなりました。このような措置は有効でしょうか。

P O I N T

- 変形労働時間制は、労使協定により各労働日、労働時間を具体的に特定しなければなりません。
- 就業規則で、始業、終業の時刻及び休日等を定める必要があります。
- あらかじめ決めた変形労働時間を変更することは、条件付で可能です。

A 労基法には、いわゆる変形労働時間制が3種類認められています（1か月単位変形制、1年単位変形制、1週間単位変形制）。いずれも一定の期間を単位として、その期間内の労働時間が週40時間の法定労働時間の枠内におさまっていれば、特定の週に40時間を超え、あるいは特定の日に8時間を超えて働かせても時間外労働とはなりません。

しかし、変形労働時間制は労基法の原則の重大な例外ですので、労使協定を締結して届出をするなどさまざまな規制が加えられています。たとえば、最長1か月単位の変形労働時間制では、あらかじめ変形時間を組み込んだカレンダーを作っておく必要があります。したがって、カレンダーの日程・労働時間を、その日程の直前になって変更するというは原則と

して許されません。

しかし、判例によれば、特別に直前の変更が例外的に認められる場合があります。まず、会社が就業規則に、どのような場合に直前の変更をすることがあるかをあらかじめ明記している必要があります。そしてその規定が、「変更が許される例外的、限定的事由を具体的に記載し、その場合に限り勤務変更を行う旨」定めており、会社が「任意に勤務変更しようとする解釈しうるような条項」は許されないとされています（JR西日本（広島支社）事件・広島高裁判決平14・6・25）。

ご質問のように、計画停電でもカレンダーどおりに労働しようとする直前にそれが発表される等、変形労働時間のカレンダーを作成する時点では予測できなかったような突発的な事情が起り、労働時間をカレンダーどおり組んでいくことが困難となることに合理性が認められるような場合には、労働時間を変更することが可能です。その場合には、突然の変更ができる旨、就業規則に明確に規定されているかどうか、その規定が会社の恣意的な運用を許すようなものでないかが判断のポイントとなります。

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録

お申し込みはこちらです。

>>> [一覧へ戻る](#)

[教育カリキュラム](#)

[日本国憲法](#)

[傾聴](#)

[語り部スキル](#)

[▶ キーワード検索はこちら](#)

[▶ サイトマップ](#) [▶ このサイトについて](#) [▶ 個人情報保護の取組みについて](#)

[▶ ページTOPへ](#)

[TOP page](#)

[資料室](#)

[イベント情報](#)

[講師を探す](#)

[Worker's広場](#)

[関連リンク](#)

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.