

Q1

押印原則の見直しにより、労使双方の記名押印・署名は、
不要になったのですか？

協定書と協定届を兼ねる場合

労使双方の記名押印・署名などが必要となります。

A1

引き続き、協定は、記名押印・署名など労使双方の合意が
なされたことが明らかとなる方法により締結してください。

協定書と協定届を兼ねる場合

明らかになるような方法
記名押印・署名などが必要



届出



別途、協定書を作成し、協定届に転記する場合

明らかになるような方法
記名押印・署名などが必要



転記



記名押印・署名不要
記名のみで可

届出



Q2

1年単位の変形時間制協定の効力（刑事免罰効力）は、
どの時点から発生するのですか？

協定を締結した時点から効力が発生します。

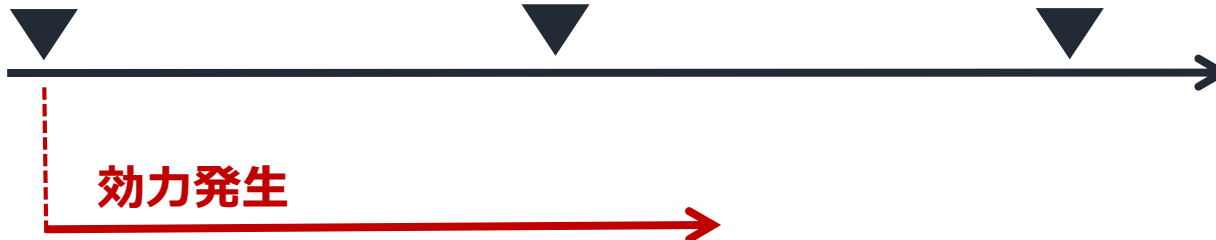
A2

協定締結

協定届出

協定周知

効力発生



q3

過去に遡及した対象期間を設定して、

協定を締結することは**可能**ですか？

協定の締結は、制度の導入の要件であるため、

遡及して協定を締結することは**できません**。



対象期間の一部に遡及した期間を含んで締結された協定は、

全体として**無効**となります。

A3

Q4

対象期間の途中で、労使の合意により、協定を解約したり、
所定労働日・所定労働時間を**変更**することは**可能**ですか？

1年単位の変形労働時間制は、
業務の繁閑に計画的に対応するための制度です。



このため、労使の合意があっても、対象期間の途中で、
解約や変更することは**できません**。

A4

q5

所定休日を振り替えることができますか？

A5

業務の都合により任意に労働時間を変更することがないことを前提とした制度です。

通常の繁閑などにより、休日の**振替**をすることは**できません**。

ただし、特定した時点では、**予想することができない事情**が生じ、**やむを得ず**振替を行わなければならないことまで**認めない趣旨**ではありません。

休日振替

原則

通常の繁閑などにより、休日振替はできない。

例外

協定を締結した時点では、
予期することができない事情が生じ、
やむを得ず振替を行わなければならない場合



- ① 就業規則に「休日振替を必要とする場合に、休日振替ができる」旨を規定し、あらかじめ振替日の特定して振り替えること。

休日振替の具体的事由と振り替えるべき日を規定することが望ましいこと。

- ② 対象期間の連続労働日数を6日以内とすること。
- ③ 特定期間の連続労働日数を12日以内とすること。

休日振替 により発生する 時間外労働

1 同一週内で所定休日を振り替えた場合（所定労働時間 ≤ 8時間／日）

振替前



休日振替

振替後



所定休日（所定労働時間0時間）であった1日目は、所定労働日（所定労働時間8時間）となりましたが、法定労働時間（8時間）を超えませんが、**時間外労働は発生しません。**

休日振替 により発生する 時間外労働

2 同一週内で所定休日を振り替えた場合（所定労働時間 > 8時間／日）

振替前



休日振替

振替後



所定休日（所定労働時間0時間）であった1日目は、所定労働日（所定労働時間9時間）となり、法定労働時間（8時間）を超えますので、**時間外労働（1時間）が発生**します。

q6

1年単位の変形時間制において、**どの時間が
時間外労働**（割増賃金の支払対象）となるのですか？

時間外労働となる時間は、次のいずれかに該当する時間です。

① 1日について

- ・ 所定労働時間 > 8時間 … その所定労働時間を超えた時間
- ・ 所定労働時間 ≤ 8時間 … 8時間を超えた時間

② 1週間について

- ・ 所定労働時間 > 40時間 … その所定労働時間を超えた時間
 - ・ 所定労働時間 ≤ 40時間 … 40時間を超えた時間
- （①での時間外労働時間を除く）

③ 対象期間の全期間

- ・ 法定労働時間の総枠を超えた時間（①または②での時間外労働時間を除く）

A6

Q7

途中退職者や途中採用者について、
どのように計算して賃金清算するのですか？

時間外の割増賃金の計算の例により計算します。

A7

$$\text{清算時間数} = \text{実労働時間数} - \left[40 \times \frac{\text{実労働期間の暦日数}}{7} \right] - \text{時間外労働時間数}$$

$$\text{清算賃金額} = \text{清算時間数} \times \text{割増賃金の時間単価} \times 0.25$$

Q8

労働者の過半数代表者を選出する際

管理監督者は、全労働者の人数に算入させるのですか？

管理監督者は、労働者であることから、当然、算入します。

A8

過半数代表者

過半数代表者に投票・信任等した人数

>

労働者の人数（管理監督者を含める）

2

一般労働者

一般労働者

一般労働者

管理監督者

管理監督者は、過半数代表者になることはできません。

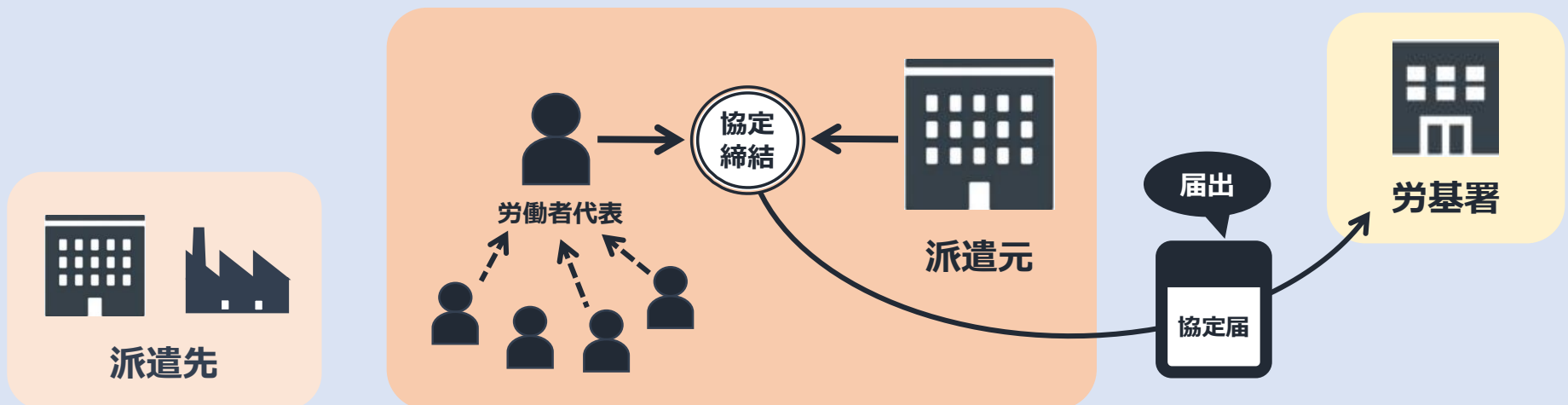
Q9

派遣労働者を対象者とする場合、協定を締結するのは、
派遣元または派遣先のどちらとなりますか？

派遣元の事業場において、

協定を締結・届出する必要があります。

A9



Q10

特別の配慮を要する者に対する配慮とは、何ですか？

育児・介護・職業訓練などに**必要な時間**を
確保できるよう**配慮**をしなければなりません。

A10

- ・ **育児**を行う者、
- ・ 老人等の**介護**を行う者、
- ・ **職業訓練**または**教育**を受ける者
- ・ **その他**特別の配慮を要する者

(労働基準法施行規則12条の6)