

労働時間関係

Q 夏の電力不足に備えて工場の稼働時間を他の日に振り替える方法と必要な手続き

当社は、今般の節電対策のために、現状の工場稼働時間の一部をほかの稼働日に分散させる、あるいは週2日の休日のうち1日を出勤日とする一方で、週の労働時間を維持できないかと考えていますが、何か有効な制度はありますか。また、どのような手続きを踏めばよいですか。 (神奈川県 A社)

A まずは現行の就業規則の枠内での対応を検討したうえで、より効果的な対処方法として、変形労働時間制の導入など、就業規則の変更についても視野に入れる必要がある

回答者 深田俊彦 ふかだ としひこ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 現行の就業規則を確認

貴社の就業規則には「業務上の都合による休日の振り替え」や「業務上の都合による始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ」といった規定はありますか。これらの規定は、業務上の都合に基づいて臨時的に適用するものであって労働条件そのものを変更するわけではありませんので、こうして事前に労働者へ通知することで、それぞれ実施することが可能になります。

ただし、この場合でも法定労働時間の規制がありますので、休日を振り替えることで週6日労働とした結果、週の労働時間が40時間を超えた場合には、その超えた時間について割増賃金を支払う必要があります。また、平日の稼働時間を短縮した時間分、土曜日について8時間を超える所定労働時間を設定することもできません。

そうしますと、より効果的な対処方法を別途検討する必要がありそうです。

2. 労働時間制度と休日の枠組みの見直し

まず、弾力的な労働時間制度として、変形労働時間制の導入が考えられます。

(1) 1カ月単位の変形労働時間制

この制度は、1カ月以内の一定の期間を平均して1週間の労働時間が法定労働時間を超えない範囲において、特定の週および特定の日については法定労働時間を超える労働が可能となるものです。例えば、ある日の労働時間は5時間とする一方で、土曜日を9時間労働と設定することも可能となります(なお、設定できる1日の労働時間に上限はありません)。

この制度を導入するためには、労使協定または就業規則等によって所定の事項を定める必要があります(編注: 1カ月・1年単位の変形労働時間制の導入については、第3759号-09.10.9で解説しています)。

(2) 1年単位の変形労働時間制

基本的な考え方は1カ月単位の変形労働時間制と類似していますが、この制度の場合は、

1日の労働時間の上限が10時間となる等の違いがあります。

「1カ月を超え1年以内の期間」を变形労働の対象とすることができますので、例えば6カ月単位ということも可能ですが、1カ月単位の变形労働時間制と違い、比較的長期間のカレンダーをあらかじめ策定するという点で運用が窮屈な面もあります。

この制度を導入するためには、所定の事項を労使協定で定めなければなりません。

(3) 休日の設定

ところで、休日については、現状週2日ということですが、労働基準法で義務づけられている休日は毎週少なくとも1回であることから、必ずしも週休2日とする必要はありません。また、「4週間を通じ4日以上の日」という变形休日制を採用することも可能ですが、この場合は就業規則等で4週間の起算日を明らかにすることが必要です。

このように、变形労働時間制と組み合わせることで、週休1日かつ週40時間超の所定労働日・労働時間を設定することも可能となります。

3. 労働条件の変更

以上のような対応策が考えられるわけですが、労働時間制度や休日を変更するということは、労働条件の変更を意味します。

この点、労働条件の変更については、「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」（労働契約法8条）とされ、個別合意が要件となっています。また、導入しようとしている制度について就業規則に定めがない場合には、個別合意だけでなく就業規則を変更することも必要となります。

なお、就業規則に定めがある場合は、個別合意までは要しないと解されるものの、労働

時間や休日という重要な労働条件に係る変更であることから、十分な事前説明が求められるところです。いずれにしても、適正な手続き・手順を踏むことが重要です。

4. 本問における労働条件変更の手続き

では、就業規則に定めがないという前提で労働条件変更の手続きをみていきます。

労働条件の変更には上記の通り個別合意が原則であり、そのうえで就業規則を変更することになります。ただし、就業規則の変更が合理的であって（合理的であるかどうかについては、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況等を勘案して判断）、かつ、変更後の就業規則を労働者に周知させているという状況にあっては、労働者と合意することなく労働条件を変更することができます（労働契約法10条）。

この点、今回のケースでは変更しようとする理由が明白であり、その必要性も労働者が承知し得るところと思われることからしても、その変更する理由自体はやむを得ない合理的なものであると考えられます。また、「週の労働時間の維持」が目的であるとすれば、一概に不利益の大きい変更ともいえません。

以上のことから、ご質問の場合においては、個別合意まではせずとも、変更の趣旨等を事前に説明したうえで就業規則を変更するという手続きも許容される余地はあると考えます。しかし、これはあくまで例外的な対応方法ですので、原則として個別合意を要することには十分ご注意ください。

編注：労働条件の変更については、第3745号 - 09.

3.13 5～9ページの解説もご覧ください。