

# いいの事務所 ニュース

Iino Management &amp; Labor Consulting Office

2018/03/10

VOL.79

## ● 「週休2日」と「完全週休2日」の違い…

先日、NHK NEWS WEB から電話で取材を受けました。その内容は、今ネットで「完全週休2日制」と「週休2日制」の違いについて話題となっているとのこと。私たちが普通に使っている言葉が、正確に理解されていないようで他にもいくつかの質問についてお話させて頂きました。(詳細は、「休みは2日 完全かそうでないか、それが問題だ。」NHK NEWS WEB News UP [https://www3.nhk.or.jp/news/html/20180307/k10011355001000.html?utm\\_int=netnewsup\\_contents\\_list-items\\_001](https://www3.nhk.or.jp/news/html/20180307/k10011355001000.html?utm_int=netnewsup_contents_list-items_001))

その記事では、「完全週休2日制」とは、**毎週必ず2日の休日**があること。「週休2日制」とは、月に1回以上、週2日の休みがあることとしています。そして図のようなカレンダーが示されています。

この図について、少し補足をしたいと思えます。労基法では、原則「週1日の休日」が義務付けられています。また、労働時間については、「1週40時間」「1日8時間」（この時間を「法定労働時間」といいます）を超えてはならないと定められています。それを踏まえて図を見てみると、全ての週において「週1日」の休日は確保できていることは確認できますが、「労働時間」に関する情報がなく、法定労働時

間を超えているかどうかの確認はできません。

図が労働基準法違反とならないためには、以下の2つの方法が考えられます。

- ①1日の所定労働時間が**6時間40分**の場合…この月の労働時間は、**173時間20分**
- ②**1か月単位の変形労働時間制**を導入した場合…この月の労働時間の総和は**177時間8分以内**としなければなりません。

なお、この図において、毎週土日を休日とする「完全週休2日制」として労働時間を計算した場合には、1か月の労働時間は、**184時間**となります。

冒頭の記事では、求人情報に「週休2日」と書いてあれば、必ず週2日休めると「勘違いしていた方」や「タチの悪い詐欺みたい」との声も挙がっているようですが…、完全週休2日制が必ずしも、**労働時間が短くなる**というわけではないのです。

適法な働き方かどうかは、「休日」の数だけでなく「労働時間」もしっかり確認する必要があります。

また、会社としては、求人票に提示する労働条件は、誤解の受けない表記を心掛けましょう。せっかく入社したのに、トラブルとならないためにも注意が必要です。

月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日	日曜日
1	2	3	4	5	6	⑦
8	9	⑩	11	12	13	⑭
15	16	17	18	19	20	⑰
22	23	24	25	26	27	⑳
29	30	31				

## ● 変形労働時間制の活用

### 1. 変形労働時間制とは

法定労働時間は「1週40時間」、「1日8時間」と規定されており、あくまでも「週」、「日」を単位として定められています。

そのため、所定労働時間（就業規則や雇用契約書に記載されている始業時間から終業時間までの時間から休憩時間を引いた時間のこと。）が『1週40時間』『1日8時間』を超えることは原則として認められていません。

この「法定労働時間の原則」に対して、柔軟に対応することを可能とする制度が「変形労働時間制」となります。

変形労働時間制とは、業務の繁閑に応じて所定労働時間を振り分ける制度です。特定の週や日の所定労働時間を短くする代わりに、業務が忙しい週や日の所定労働時間を長めにするのが可能となるのです。所定労働時間を業務の繁閑に応じて効率的に配分することを可能とする制度です。変形労働時間制を採用すると「暇なときには、早く帰るようにして、その分忙しいときに働いてもらう」ということが可能となるのです。

### 2. 変形労働時間制の種類

変形労働時間制を採用した場合には、あらかじめ各日の所定労働時間を勤務シフト表などで決定します。この場合、特定の週や日に法定労働時間を超える時間を設定することも可能となるのですが、**対象期間を平均して『1週当たり40時間以内』**となるように労働時間を設定する必要があります。

なお、原則として、変形労働時間の対象期間が始まる前までに、対象期間中の労働時間、休日をカレンダー等により労働者に示さなければなりません。例えば、1か月単位の変形労働時間制を採用する場合には、その月が始まる前までに、それぞれの日ごとに労働時間、休日を労働

者に提示しなければなりません。

変形労働時間制には、対象期間が異なる次の3つの制度があります。

#### ① 1か月単位の変形労働時間制

(労基法第32条の2)

「1か月単位の変形労働時間制」は、例えば、月のはじめは繁忙期であるが、月末は比較的業務が落ち着いている等、1か月の中で業務の繁閑が吸収できる業種、飲食店や警備業など早番、遅番、通し勤務など勤務パターンを複数組み合わせる業務を行っている業種に向いている制度といえます。

#### ② 1年単位の変形労働時間制

(労基法第32条の4)

季節的な業務の繁閑の差がある等、1年を通して業務の繁閑を吸収できる業種、あらかじめ生産計画を立てられる工場などに向いている制度といえます。また、完全週休2日制を採用することは難しいが、夏季・年末年始などにまとめて休みが取りやすい業種においても1年単位の変形労働時間制は向いています。

#### ③ 1週間単位の変形労働時間制

(労基法第32条の5)

常時使用する労働者が30人未満である小売業、旅館、料理店及び飲食店の事業においては、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」を導入することで、1日10時間までの労働が可能となります。例えば、週末は忙しいけどウィークデイは落ち着いている等日ごとに業務の繁閑の差がある小規模店舗などが導入に向いている制度です。原則として、その週が始まるまでに1週間の各日の労働時間を書面で労働者に通知しなければなりません。（詳しくは、レコルブログ <https://www.recoru.in/blog/column/deformati-on>）

## ● 固定残業制を採用している企業は要注意です！

2018年1月1日より、労働者を募集する際の労働条件について、可能な限り具体的かつ詳細に明示するように求められています。

「明示する労働条件は、**虚偽又は誇大な内容**としてはなりません。」とされており、冒頭のテーマの「週休2日」と「完全週休2日」のような勘違いしやすい表現は避けるべきと考えます。また、時間外労働の有無に関わらず一定の

手当を支給する制度（いわゆる「固定残業制」）を採用する場合は、以下の記載が求められます。

① 基本給 ××円（②の手当を除く額）

② □□手当（時間外労働の有無に関わらず、○時間分の時間外手当として△△円を支給）

③ ○時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給する

求人の際は、ご注意ください。