

新型コロナウイルス感染症対策に伴う 変形労働時間制の労使協定の変更、解約について

- 労働基準法第32条の4の1年単位の変形労働時間制（以下「変形労働時間制」といいます。）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、あらかじめ定められた労働日や労働時間を変更したり、労使協定を解約することはできません。
- しかし、新型コロナウイルス感染症の影響により、発熱等の風邪の症状が見られる職員等への休暇取得の要請や全国的なスポーツ・文化イベント等の中止・延期・規模縮小等の要請がなされていることに伴い、新型コロナウイルス感染症対策を行う期間を対象期間に含む変形労働時間制を実施している事業場で、当初の計画どおり変形労働時間制を実施することが著しく困難となる場合も想定されます。
- このため、そのような場合に限っては、特例的に、変形労働時間制の途中で労働日や労働時間の変更や、労使協定の解約も可能と解されます。

1 労使協定の変更とは？解約とは？

- 労使協定の**変更**とは、現在、締結されている労使協定で定められている将来の労働日や労働日ごとの労働時間などを変更することです。
変更前の期間を含めて対象期間全体で所定労働時間を1週間当たり40時間以下にする必要があります。
（例：当初の計画では土日を休日としていたが、3月は平日を休日にする、3月の労働日数や労働時間を夏以降に変更する 等）
- 労使協定の**解約**とは、現在、締結されている労使協定を解約し、将来に向かってその効力を失わせることです。解約までの期間に1週間当たり40時間を超えて労働させていた場合には、就業規則等を変更し、その超えて働かせていた時間に対しては割増賃金を支払う（賃金の清算）など労使協定の解約が労働者の不利になることのないよう留意が必要です。

お問い合わせ先

このパンフレットの内容についてのご質問等は、都道府県労働局又は労働基準監督署までお問い合わせください。



2 労使協定の変更や解約が可能な事業場

- 労使協定の変更や解約は、今般の新型コロナウイルス感染症対策のための特例として認められるものですので、対象となり得るのは次の①及び②に該当する事業場です。
- ① 新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間を対象期間に含む変形労働時間制を実施している事業場
- ② 新型コロナウイルス感染症の対策が求められることに伴い当初の計画どおり変形労働時間制を実施することが著しく困難になったため、以下のいずれかの対応をする事業場（※）



- ① 新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間における労働日数や労働時間数を変えることなく、労働日や労働時間の配分を当初の計画から変更すること
(例：当初の計画では土日を休日としていたが、3月は平日を休日にする、平日の所定労働時間を減らし、その分、もともと出勤日である土曜日の労働時間を増やす等)
- ② 新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間における労働日数や総労働時間を当初の計画から減少させること
(例：3月の事業活動を減少させ、減少した労働分を夏以降に振り替える等)
- ③ 発熱等の風邪症状が見られる職員等の休暇取得やスポーツ、文化イベント等の中止、延期又は規模縮小等の対応等を補うため、新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間における労働日数や総労働時間を当初の計画から増加させること
(例：新型コロナウイルス感染症対策を行うための事業活動の減少を補うため、その他の地域の事業場で、夏以降に予定していた労働分を3月に振り替える等)
- ④ 上記①から③以外の場合であって、新型コロナウイルス感染症対策の実施の影響により、新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間以外の期間における労働日数や総労働時間等を当初の計画から変更すること
(例：新型コロナウイルス感染症による事業活動の縮小の影響が6月以降に出るため、3月頃の労働時間等は変更せず、8月以降の労働時間等を変更する等)

※当初の計画通り変形労働時間制を実施することが著しく困難になったため、上記①から④のいずれかの対応をする事業場であることについて、**別紙の書面を労働基準監督署に提出していただくことが必要です。**

なお、新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間における労働日等の変更を行う①から③の対応が通常ですので、④の対応を行う場合は、当初の計画どおり変形労働時間制を実施することが著しく困難となり、新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間以外の期間の労働日数等を変更しなければならない理由をより具体的に記載していただく必要があります。

3 労使協定の**変更**の場合の手続等

- まずは、事業場の労使でよく話し合っていたき、労使協定の変更について、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者（以下「過半数労働組合等」といいます。）との書面による協定を締結していただく必要があります。
- 次に、変更後の労使協定を労働基準法施行規則で定める様式（協定届）によって、労働基準監督署に届け出る必要があります。今回の労使協定の変更は、特例として認められるものですので、様式（協定届）には、
 - ・ 労使協定の変更前に既に労働が行われた期間（変更前の協定の既済期間）
 - ・ 変更前の協定の成立年月日
 - ・ 変更前の協定届の届出年月日を余白に追記して、労働基準監督署に届け出てください。追記する箇所は別添1（赤字下線部分）のとおりです。
- 協定届の労働基準監督署への提出に併せて、当該事業場が今般の特例の対象となり得る事業場であることについて別紙に記入し、添付してください。
- なお、労使協定の変更により、対象労働者の範囲が変更され、対象期間の途中から、変形労働時間制の対象となり、又は対象から外れたことにより、変形労働時間制が適用される期間がその対象期間よりも短くなる労働者については、法第32条の4の2により賃金の清算を行う必要が生じる場合があります。

4 労使協定の**解約**の場合の手続等

- まずは、事業場の労使でよく話し合っていたき、労使協定の解約について、過半数労働組合等と合意をしていただく必要があります。その合意については書面にしておくことが適当です。
- 労使協定の解約までの期間を平均して、1週間当たり40時間を超えて労働させた場合には、就業規則等を変更し、その超えた時間について割増賃金を支払う（賃金の清算）など、労使協定の解約が労働者にとって不利になることのないよう留意することが必要です。

[清算の例]

令和2年1月から令和2年12月末までの期間を対象期間とする変形労働時間制を採用していた事業場が2月末に労使協定を解約。1月から2月までの所定労働時間は以下のとおりで、時間外労働はなかった場合。

	暦日	休日数	労働日数	労働時間
1月	31日	6日	25日	200時間
2月	29日	5日	24日	192時間

$$\left[(1\text{月から2月までの労働時間数}) - 40 \times \frac{(1\text{月から2月の暦日数})}{7} \right] \times \text{賃金単価} \times \text{割増率}(1.25) \\ = (392 - 342.8^{※}) \times \text{賃金単価} \times \text{割増率}(1.25) \quad (※)\text{小数第1位未満切り捨て} \\ = 40\text{時間を超えた部分の割増賃金}(1.25\text{分})$$

※ なお、解約までの期間の実際の週平均労働時間が、解約された変形労働時間制の対象期間全体における週平均の所定労働時間を下回っていた場合に、その下回った時間数に応じて賃金を差し引くことは認められません。

- 解約までの期間における所定労働時間が1週間当たり40時間を超える場合には、長時間労働抑制の観点から、その超えた時間についても時間外労働に相当するものと計算して、解約までの期間における時間外労働、解約後の期間における実際の時間外労働との合計が、労働基準法第36条第3項に定める限度時間（※）を超えることのないようにすることが必要です。

（※）令和2年3月31日を含む36協定を締結している中小事業主にあっては、「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成10年労働省告示第154号）に定める限度時間を超えることのないようにすることが必要です。

[清算の例]

令和2年1月から令和2年12月末までの期間を対象期間とする変形労働時間制を採用していた事業場が2月末に労使協定を解約。1月から2月までの所定労働時間、時間外労働が以下のとおりである場合。

	暦日	休日数	労働日数	労働時間	時間外労働
1月	31日	6日	25日	200時間	30時間
2月	29日	5日	24日	192時間	20時間

※対象期間が3か月を超える変形労働時間制の対象者の場合の
1年間の労働時間の延長時間の限度は320時間。

- 1月から2月の所定労働時間で1週当たり40時間を超える時間

$$= (1 \text{ 月から } 2 \text{ 月までの所定労働時間数}) - 40 \times \frac{(1 \text{ 月から } 2 \text{ 月の暦日数})}{7}$$

$$= (392 - 342.8^{※}) = 49.2 \text{ 時間} \quad (※) \text{小数第1位未満切り捨て}$$
- 1月から2月の時間外労働 = 50時間
 → 3月から12月までの9か月間の時間外労働は、
 $320 \text{ 時間} - (49.2 \text{ 時間} + 50 \text{ 時間}) = 220.8 \text{ 時間}$
 以内とするよう配慮が必要。

- 労使協定を解約し、新たに労使協定を締結する場合は、労使協定に、再度、新型コロナウイルス感染症対策のために協定を解約する際の清算に関する規定を盛り込むとともに、就業規則等を変更してください。

[協定の条文体例]

（解約の場合の清算）

第○条 対象期間中に、新型コロナウイルス感染症対策のため、計画どおりに変形労働時間制を実施することが困難となった場合は、過半数労働組合等との合意により本協定を解約することができる。この場合には、使用者は、労使協定の解約までの期間を平均し、1週当たり40時間を超えて労働させた場合の当該超えた時間（労働基準法第33条又は第36条第1項の規定により延長し、又は休日に労働させた時間を除く。）について、労働者に対し、通常の賃金の計算額の2割5分の率で計算した割増賃金を支払うものとする。

- 労使協定を解約し、新たに労使協定を締結した場合は、その新たな労使協定を労働基準法施行規則で定める様式（協定届）によって、労働基準監督署に届け出る必要があります。今回の労使協定の解約と新たな労使協定の締結は、特例として認められるものですので、様式（協定届）には、
 - ・解約までに既に労働が行われた期間（解約前の協定の既済期間）
 - ・解約までの期間における1週間の平均所定労働時間数（解約前協定の既済期間中の1週間の平均所定労働時間数）
 - ・解約時の賃金清算の有無
 - ・清算を行った日又は清算予定日
 - ・中途解約の場合の清算に関する規定の有無
 - ・解約前の協定の成立年月日
 - ・解約前の協定届の届出年月日
 を余白に追記して、労働基準監督署に届け出てください。追記する箇所は別添2（赤字下線部分）のとおりです。
- 協定届の労働基準監督署への提出に併せて、当該事業場が今般の特例の対象となり得る事業場であることについて別紙に記入し、添付してください。
- なお、上記のとおり、労使協定の解約については、解約前の期間の労働について、就業規則等を変更し、清算を行うなど労使協定の解約が労働者にとって不利になることのないように留意する必要があります。労働者に不利益が生じることを回避する観点から、可能な限り労使協定の変更で対応することが望ましいものです。

5 その他

- 労使協定の変更や解約により、就業規則の変更や、時間外・休日労働協定（36協定）の締結又は再締結が必要となる場合があります。労使協定の変更や解約を行う場合には、就業規則や36協定の変更等の要否を確認し、変更等が必要な場合は、就業規則の変更等を行うとともに、変更後の就業規則や締結又は再締結した36協定を労働基準監督署に届け出てください。
 ご不明な点は、都道府県労働局又は労働基準監督署にご相談ください。
- 育児・介護などの家族的責任を有する労働者をはじめ、労使協定の変更や解約による所定休日や始業・終業時刻の変更への対応が困難な個別事情を抱える労働者への配慮については、労使で十分に話し合い、工夫をして、適切に対応されるようお願いいたします。

※厚生労働省ホームページ「新型コロナウイルス感染症について」も併せてご参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html

労働基準法第 32 条の 4 の変形労働時間制の新型コロナウイルス感染症対策のための
特例の対象となる事業場であることの確認書

令和 年 月 日

事業場名

(所在地)

当事業場は、新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間を対象期間に含む労働基準法第 32 条の 4 に定める変形労働時間制を実施している事業場であって、今般の新型コロナウイルス感染症対策の実施に伴い、変形労働時間制を当初の計画どおりに実施することが著しく困難となったため、以下の 1 から 4 のいずれかの対応を行う事業場です。

以下の□のいずれかにレ点を付した上で、変形労働時間制の変更・解約により実施する新型コロナウイルス感染症対策の概要と当該対策を必要とする理由を【新型コロナウイルス感染症対策の概要とその理由】の欄に記載すること。

- ☐ 1. 新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間における労働日数や労働時間数を変えることなく、労働日数や労働時間の配分を変更すること
(所定休日を平日に変更すること等)
- ☐ 2. 新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間における労働日数や総労働時間を当初の計画から減少させること
- ☐ 3. 発熱等の風邪症状が見られる職員等の休暇取得やスポーツ、文化イベント等の中止、延期又は規模縮小等の対応等を補うため、新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間における労働日数や総労働時間を当初の計画から増加又は減少させること
- ☐ 4. 上記以外の場合であって、新型コロナウイルス感染症対策の実施の影響により、新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間以外の期間における労働日数や総労働時間等を当初の計画から変更すること

【新型コロナウイルス感染症対策の概要とその理由】

--

※新型コロナウイルス感染症対策の概要とその理由が確認できる資料を添付する方法によっても差し支えない。

※4. の場合は、新型コロナウイルス感染症対策による当該事業場への影響、それに伴い新型コロナウイルス感染症対策を行う期間以外の期間のみの労働日数等を変更する必要性をより具体的に記載すること。

1 年単位の変形労働時間制に関する協定届

事業の種類	事業の名称	事業の所在地 (電話番号)			常時使用する労働者数
					人
該当労働者数 (満18歳未満の者)	対象期間及び特定日 ()	対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日			協定の有効期間
人 ()		(別紙)			
労働時間が最も長い日の労働時間数 (満18歳未満の者)	時間 ()	労働時間が最も長い週の労働時間数 (満18歳未満の者)	時間 ()	分	対象期間中の総労働日数
労働時間が48時間を超える週の最長連続週数	週	対象期間中の最も長い連続労働日数			日間
対象期間中の労働時間が48時間を超える週数	週	特定期間中の最も長い連続労働日数			日間
旧協定の対象期間		旧協定の労働時間が最も長い日の労働時間数			時間 分
旧協定の労働時間が最も長い週の労働時間数		時間 分	旧協定の対象期間中の総労働日数		

解約前の協定の既済期間		解約前協定の既済期間中の1週間平均所定労働時間数	時間 分
解約時の賃金清算の有無	有 ・ 無	清算を行った日(又は清算予定日)	月 日
中途解約の場合の清算に関する規定の有無	有 ・ 無		

協定の成立年月日 年 月 日
(解約前の協定の成立年月日) 年 月 日

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名氏名
協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法()
年 月 日 職名氏名
(解約前の協定期間の届出年月日) 年 月 日 使用者氏名 印

労働基準監督署長 殿

記載心得

- 1 法第60条第3項第2号の規定に基づき満18歳未満の者に変形労働時間制を適用する場合には、「該当労働者数」、「労働時間が最も長い日の労働時間数」及び「労働時間が最も長い週の労働時間数」の各欄に括弧書きすること。
- 2 「対象期間及び特定期間」の欄のうち、対象期間については当該変形労働時間制における時間通算の期間の単位を記入し、その起算日を括弧書きすること。
- 3 「対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日」については、別紙に記載して添付すること。
- 4 「旧協定」とは、則第12条の4第3項に規定するものであること。