

教えて、玉ちゃん!

「〇〇って、よく分からないい~!？」



お任せください。
「ややこしい話」を「やさしい言葉」で
解説いたしましょう!

「いろいろな労働時間制度」

先日新聞に「古代の出勤簿が出土した」という記事が載っていました。出雲で発見された木簡に、当時（8世紀後半から9世紀前半）の労働作業の出勤簿として使われた形跡があったとのこと。あの頃もやはり労働時間の管理なども行っていたのでしょうか？
今月は、現代の労働時間管理に欠かせない様々な労働時間制度について紹介します。



①事業場外のみなし労働時間制

事業場の外で業務を行う場合など、管理者の具体的な指揮監督の及ばない事業場で仕事をする業務の場合、一定の要件を満たすときは労働時間について、一定の時間（みなし労働時間）働いたものとみなそう、という制度です。

②専門業務型裁量労働制

研究開発業務やデザイン業務など社員の持っている専門知識に基づいて業務を遂行させ、仕事のやり方や時間の配分などについて、使用者が具体的に指示をしないで、成果を出すまで社員自身の裁量に委ねる制度です。

③企画業務型裁量労働制

事業運営の企画、立案、調査、分析などの業務について、使用者が仕事の進め方を具体的に指示しないこととした場合に、予め労使委員会で定めた時間働いたものとみなす制度です。

④1ヶ月単位の変形労働時間制

1ヶ月以内の一定の期間について、平均して1週間あたりの労働時間が法定労働時間を超えなければ、1日8時間を超える日、または1週40時間を超える週があっても法違反にならない制度。月初はヒマだけど月末が忙しい場合など、1ヶ月以内の期間で繁閑の差があるときに使います。

⑤1年単位の変形労働時間制

1ヶ月を超え1年以内の一定の期間について、平均して1週間あたりの労働時間が法定労働時間を超えなければ、1日8時間を超える日または1週40時間を超える週があっても法違反にならない制度です。

⑥1週間単位の非定型的変形労働時間制

従業員の数が30人未満の小売業、旅館、料理店、飲食店において、1週間の労働時間が40時間に収まっていれば、1日について10時間まで労働時間を定めることができる制度です。

⑦フレックスタイム制

1ヶ月以内の一定期間内において、一定時間数労働することを条件として、1日の始業・終業時刻を社員が自由に決めることができる制度です。

<ご注意>

それぞれの制度によって、適応できる業務、業種、職種があります。
また、労使協定の締結や労働基準監督署へ届出が必要なものがあるなど、導入に際して必要な手続きがそれぞれ決まっています。
労働時間制度については、自社の現状を分析した上で、今後労働時間をどのようにしていくのかを検討する必要があります。
そういう意味では、労働時間の問題は、単に「残業代」を払う払わないという問題にとどまらず、事業運営そのものの根幹にかかわってくるのだと思います。