

## 【テーマ】変形労働時間制における休日・労働時間の特定

Q 毎月、平均 25 日出勤し、残業をしていましたが、給与明細の出勤日数は「20 日」と記載され、時間外勤務手当も支払われていないため会社に確認したところ、1 か月単位の変形労働時間制を採用していると言われました。

休日・時間外勤務手当の未払分を受け取ることができるでしょうか。

A 1 か月単位の変形労働時間制とは、1 か月の所定労働時間の合計が総枠に収まっていれば、例えば、繁忙な月末の週を 45 時間勤務とする代わりに、閑散な月中の週を 35 時間勤務とするなど、1 か月の中で勤務時間の振り替えを行える制度です（労働基準法 32 条の 2）。なお、総枠は、1 週の法定労働時間（40 時間）×1 か月の週数（4+2/7 又は 3/7）で計算され、30 日の月は 171.4 時間、31 日の月は 177.1 時間となります。

使用者がこの制度を採用する場合は、労使協定又は就業規則により、期間内の各週、各日の労働時間（始業・終業時刻、休憩時間、休日）を特定し、労働者に周知しなければなりません（同条、同法 106 条）。また、使用者は労働者からの求めに応じ、労使協定等を開示しなければなりません。

なお、この制度においては、法定労働時間を超えた労働時間が定められた週又は日については、その定められた時間を超えた労働時間が、法定労働時間以下の労働時間が定められた週又は日については、法定労働時間を超えた労働時間が時間外労働となります。

制度を定めた労使協定等を確認して、休日や勤務時間を特定し、未払賃金があれば、会社に支払を求めましょう。