

	1箇月単位の変形労働時間制	フレックスタイム制	1年単位の変形労働時間制	1週間単位の変形労働時間制	36協定による時間外・休日労働
要件	労使協定または就業規則その他これに準ずるものにおいて次の事項を定めること	①就業規則その他これに準ずるものに、始業及び終業時刻の両方を労働者の決定にゆだねることを定めること ②労使協定に次の事項を定めること	労使協定に次の事項を定めること	①労使協定を締結すること ②労働させる1週間の各日の労働時間を、少なくとも当該1週間前に労働者に書面で通知すること	労使協定により次の事項を定めること
定める事項	①変形期間(1箇月以内の一定の期間) ②変形期間の起算日 ③変形期間における各日及び各週の労働時間 ④変形期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えないこと ⑤労使協定の有効期間	①対象となる労働者の範囲 ②清算期間(3箇月以内の期間に限る) ③清算期間の起算日 ④清算期間中における総労働時間 ⑤標準となる1日の労働時間 ⑥コアタイム及びフレックスタイムを設定する場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻 【清算期間が1箇月を超える場合の限度時間】 ①清算期間における法定労働時間 ②各月において週平均50時間	①対象となる労働者の範囲 ②対象期間(1箇月を超え1年以内の期間に限る) ③対象期間の起算日 ④特定期間(対象期間中の特に業務が繁忙な期間) ⑤対象期間における労働日及び労働日ごとの労働時間 ⑥労使協定の有効期間(労働協約である場合を除く) 【労働日数の限度】 対象期間が3箇月を超える場合・・・1年当たり280日 【1日及び1週間の労働時間の限度】 1日・・・原則10時間 1週間・・・原則52時間 【連続して労働させる日数】 6日(特定期間は1週間に1日の休日が確保できる日数)	①労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲 ②対象期間(1年間に限る) ③労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合 ④対象期間における1日、1箇月及び1年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数 ⑤労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項 【限度時間】 1箇月・・・45時間(1年単位変形・3箇月超:42時間) 1年・・・360時間(1年単位変形・3箇月超:320時間)	
就業規則	△(または労使協定)	○	×	×	×
労使協定	△(または就業規則)	○	○	○	○
労使協定の届出	○(労使協定による場合)	○(清算期間が1箇月を超える場合)	○	○	○
効果	特定された週において週法定労働時間(原則40時間・特例44時間)を超えて、又は、特定された日において8時間を超えて労働させることができる	労働者が選択したところにより、その週において週法定労働時間(原則40時間・特例44時間)を超えて、又は、1日において8時間を超えて労働させることができる	特定された週において40時間を超えて、又は、特定された日において8時間を超えて労働させることができる	1日について10時間(1週40時間)まで労働させることができる	法定労働時間若しくは変形労働時間制による労働時間を延長し、又は法定休日に労働させることができる
適達等	・労使協定により1箇月単位の変形労働時間制を採用する場合には、当該労使協定を行政官庁(所轄労働基準監督署長)に届け出なければならない ・常時10人未満の労働者を使用する使用者は、労使協定によらない場合、「就業規則に準ずるもの」により定めなければならないが、この定めについて、労働者に周知させなければならない(届出不要) ・変形期間を平均し週40時間の範囲内であっても、使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更するような制度は変形労働時間制に該当しない	・1週間の所定労働日数が5日の労働者で、労使協定により、労働時間の限度について、清算期間における所定労働日数に8時間を乗じて得た時間とする旨を定めたときは、清算期間における日数を7で除して得た数をもってその時間を除して得た時間を超えない範囲内で労働させることができる ・時間外労働となるのは、清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間であるため、36協定についても、1日について延長することができる時間を協定する必要はなく、清算期間を推算して時間外労働することができる時間を協定すればよい ・年次有給休暇を取得した場合には、その日に標準となる1日の労働時間労働したものとして取り扱うこととなる	・対象期間を1箇月以上の期間に区分することとした場合には、あらかじめ全期間の労働日及び当該労働日ごとの労働時間を特定しなくとも、次の事項を定めることで足りる ①最初の期間については、労働日及び当該労働日ごとの労働時間 ②最初の期間を除く期間については、各機関の労働日数及び総労働時間 ・上記の場合、使用者は、最初の期間を除く各期間の初日の少なくとも30日前に、当該事業場の過半数労働組合又は過半数労働者の代表の同意を得て、書面により、次の事項を定めなければならない ①当該労働日数を超えない範囲内で各期間における労働日 ②当該総労働時間を超えない範囲内で各期間における労働日ごとの労働時間 ・特例44時間対象の事業でも、1年単位の変形労働時間制を採用する場合には、1週間当たりの労働時間を40時間以内とする必要がある	【対象となる事業】 常時使用する労働者が30人未満である次の事業 ①小売業 ②旅館 ③料理店 ④飲食店 ・緊急でやむを得ない事由である場合、使用者はあらかじめ通知した労働時間を、変更しようとする日の前日までに書面により当該労働者に通知することにより、あらかじめ通知した労働時間を変更することができる ・派遣労働者を派遣先において1週間単位の変形労働時間制の下で労働させることはできない	【特別条項を定めた場合の限度時間】 事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時に限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、以下を定めることができる ①1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間(協定した時間を含め100時間未満の範囲内に限る) ②1年について労働時間を延長して労働させることができる時間(協定した時間を含め720時間を超えない範囲内に限る) ③対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が1箇月について45時間(1年単位変形・3箇月超は、42時間)を超えることができる月数(1年について6箇月以内に限る)を定めなければならない 【上限規制】 ①坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、1日について労働時間を延長して労働させた時間・・・2時間を超えないこと ②1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間・・・100時間未満であること ③対象期間の初日から1箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1～5箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の1箇月当たりの平均時間・・・80時間を超えないこと ・厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる