

27 変形労働時間制（フレックスタイム制含む）、みなし労働、裁量労働

1 変形労働時間制とは

業務の繁閑や特殊性に応じて、一定の要件の下に、一定期間を平均して週40時間を超えない範囲で1日及び1週間の法定労働時間の規定を緩和する制度。変形労働時間制には、1か月単位、1年単位の変形労働時間制、1週間単位の非定型的変形労働時間制、フレックスタイム制がある【労働基準法第32条の2～5】。

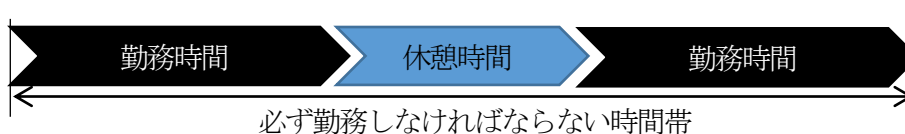
年少者（満18歳未満）には原則として変形労働時間制は適用されないが、満15歳以上満18歳未満の者で一定の範囲内であれば変形労働時間制により労働させることもできる【労働基準法第60条第1項、同第3項】。

また、妊娠中及び産後1年以内の女性労働者から請求があった場合、1か月単位の変形労働時間制、1年単位の変形労働時間制、1週間単位の非定型変形労働時間制を採用している場合でも、1週または1日の法定労働時間を超えて労働させてはならない【労働基準法第66条第1項】。

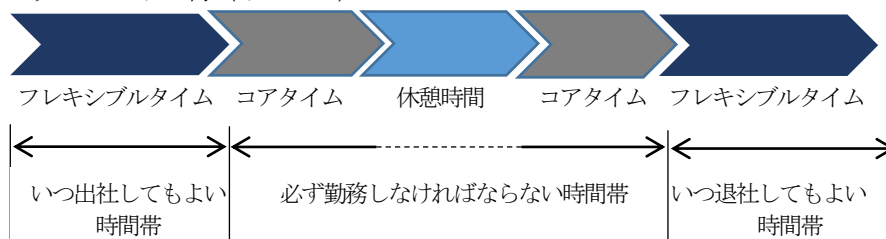
(1) フレックスタイム制【労働基準法第32条の3】

- 労働者が、一定の期間についてあらかじめ定めた「総労働時間」（1週間当たりの労働時間が40時間（特例措置対象事業の場合は44時間）を超えないこと）の範囲内で日々の「始業・終業時刻」、「労働時間」を自ら決めることができる制度。
- ワーク・ライフ・バランスを図りながら、効率的に労働時間を配分して働くことが可能。
- 具体的なメリットとしては、次のような例がある。
 - ・共働きで子育てする家庭・夫婦でフレックスタイムを活用し、保育園の送迎を分担
 - ・資格取得や昇任試験を目指す人・特定の曜日は勉強のため早く帰宅し、その他の曜日は多めに働く
 - ・通勤ラッシュを避けるため通勤を遅らせたり、通院など用事のある日は早く出勤する
 - ・オフィス勤務の日と在宅勤務の日の労働時間の長短を設定するといった運用も可能

■通常の労働時間制度



■フレックスタイム制（イメージ）



- ・フレキシブルタイムやコアタイムは必ずしも設けなければならないものではなく、コアタイムを設定しないことによって、労働者が働く日も自由を選択できるようにすることも可能。また、フレキシブルタイムの途中で中抜けすることも可能

【要件】

○就業規則その他これに準ずるものにより、始業・終業の時刻を労働者の決定に委ねることとし、労使協定で所定の事項を定めることにより、当該協定で「清算期間」として定められた期間を平均し、1週間当たりの労働時間が40時間（特例措置対象事業場の場合は44時間）を超えない範囲内において、法定労働時間を超えて労働させることができる。

※「所定の事項」・・・対象労働者の範囲、「清算期間」（3か月以内の期間に限る）及びその起算日、「清算期間」における総労働時間（所定労働時間）、標準となる1日の労働時間、コアタイム（労働しなければならない時間帯）を定める場合の開始・終了時刻（任意）、フレキシブルタイム（労働者の選択により労働することができる時間帯）を定める場合の開始・終了時刻（任意）

※「特例事業」・・・常時10人未満の労働者を使用する商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業

○「清算期間」が1か月を超える場合、「清算期間」における総労働時間が法定労働時間の総枠（週40時間）を超えないことに加え、1か月ごとの労働時間が週平均50時間を超えないことが必要（※超えた場合は時間外労働となり、時期により業務の繁閑が大きい場合であっても過度に偏った労働時間とすることはできない）。

○労使協定は、1か月を超える「清算期間」を定める場合のみ、所轄労働基準監督署への届け出が必要。

【ポイント】

○法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超えて労働しても、ただちに時間外労働とはならない。また、1日の標準労働時間に達しない時間も欠勤となるわけではない。

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（※）を超えた時間数である。

$$\begin{array}{l} \text{（※）} \quad \text{清算期間における} \quad \quad \quad \text{1週間の法定労働時間} \quad \quad \quad \frac{\text{清算期間の歴日数}}{\text{法定労働時間の総枠}} = \quad \quad \quad (40 \text{ (44) 時間}) \quad \times \quad \quad \quad 7 \text{ 日} \end{array}$$

○例えば1か月を清算期間とした場合、法定労働時間は下表のとおりとなるため、清算期間における総労働時間は各区分の時間数の範囲内としなければならない。

清算期間の歴日数	1月の法定労働時間
31日	177.1時間
30日	171.4時間
29日	165.7時間
28日	160.0時間

○賃金の清算が必要な場合

ア 清算期間における総労働時間より清算期間における実労働時間の合計の方が多い場合は、その超えた時間分の賃金清算が必要。

イ 清算期間における総労働時間が清算期間における実労働時間より少ない場合は、不足した時間分の賃金を控除して支払うか、または不足時間を繰り越して次の清算期間の総労働時間に合算する（ただし、後者の場合、加算後の時間は法定労働時間の総枠の範囲内である必要がある）。

《フレックスタイム制における留意事項》

○フレキシブルタイムが極端に短い場合、コアタイムの開始から終了までの時間と標準となる1日の労働時間がほぼ一致している場合等については、基本的には始業及び就業の時間を労働者の決定にゆだねたこととはならず、フレックスタイム制の趣旨には合致しないとされている【昭63.1.1 基発1号】。

○労働時間数に関しては、清算期間を単位として考える。割増賃金の支払いや36協定締結が法律

上必要となってくるのは、清算期間における法定労働時間の総枠を超える分についてのみである。また、実労働時間と清算期間中の総労働時間との過不足を翌期との間で相殺できるかについて、行政解釈では、超過した時間は翌期に繰り越せない（元の期の全額払いの原則違反）が、不足時間は翌期の法定労働時間の総枠の範囲内で繰り越せるとされている【昭63.1.1 基発1号】。

○フレックスタイム制が適用される1週間の所定労働日数が5日の労働者について、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時間に乗じて得た時間とする旨を定めたときは、清算期間を平均し1週間当たりの労働時間がその清算期間における日数（暦日数）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。

また、清算期間が1か月を超えるときは、清算期間をその開始の日以後1か月ごとに区分した期間ごとにその各期間を平均し、1週間当たりの労働時間が50時間を超えない範囲内において労働させることができる【労働基準法第32条の3第2項、第3項】。この場合、労働させた時間が当該清算期間よりも短い労働者については、当該労働させた期間を平均して1週間当たり40時間を超えて労働させた時間について割増賃金を支払わなければならない【平30.7.6基発0706第1号】。また、使用者は、対象労働者の各月の労働時間数の実績を対象労働者に通知等することが望ましいとされている【平30.9.7基発0907第1号】。

○完全週休2日制の下で働く労働者（週所定労働日数が5日の労働者）についてフレックスタイム制を適用する場合においては、曜日のめぐり次第で1日8時間相当の労働でも清算期間における法定労働時間の総枠を超えることがあるため、労使協定により、所定労働日数に8時間に乗じた時間数を清算期間における法定労働時間の総枠とすることができる。この場合においては、当該清算期間における暦日数を7で除して得た数をもってその時間を除して得た時間数を1週間当たりの労働時間の限度とすることができる【労働基準法第32条の3第3項】、【平30.9.7基発0907第1号】。

（例えば、清算期間を1か月とした場合、暦日数が「31日」の月に労働させる時間は「40時間×31日/7≒177.1時間」であるが、その月の土・日曜日の合計数が8日であった場合、月曜日から金曜日まで毎日8時間労働した場合、「8時間×（31日-8日）=184時間」となって177.1時間を超えてしまい、法定労働時間を守っているにもかかわらず36協定の締結及び割増賃金の支払いが必要となるが、労使協定があれば184時間まで労働させることができる）

○派遣労働者をフレックスタイム制によって働かせる場合は、派遣元が次の手続きをしなければならない【昭63.1.1 基発1号】。

ア 派遣元の就業規則その他これに準ずるものに始業及び終業の時刻を派遣労働者の決定にゆだねることを定める

イ 派遣元事業場で労使協定を締結する

ウ 労働者派遣契約（派遣元と派遣先の契約）に定める

○フレックスタイム制を採用した場合の時間外労働となる時間

（1）清算期間が1か月以内の場合

清算期間における実労働時間数のうち、法定労働時間の総枠を超えた時間

（2）清算期間が1か月を超え3か月以内の場合

次のア及びイを合計した時間

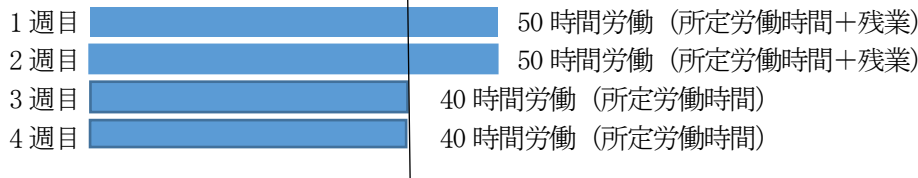
ア 清算期間を1か月ごとに区分した各期間（最後に1か月未満の期間を生じたときは当該時間）における実労働時間数のうち、各期間を平均し1週間当たり50時間を超えて労働した時間

イ 清算期間における総労働時間数のうち、当該清算期間の法定労働時間の総枠を超えて労働させた時間（ただし、上記アで算定された時間外労働時間を除く）

(2) 1 か月単位の変形労働時間制【労働基準法第 32 条の 2】

- 繁忙期など業務の繁忙により労働時間が増加しても、対象期間の労働時間を業務量に応じて柔軟に調整することにより、時間外労働としての取扱いを不要とすることが可能。
- 1 か月以内の一定期間を平均し、1 週間当たりの労働時間が法定労働時間 40 時間（特例措置対象事業場は 44 時間）を超えない範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができる。

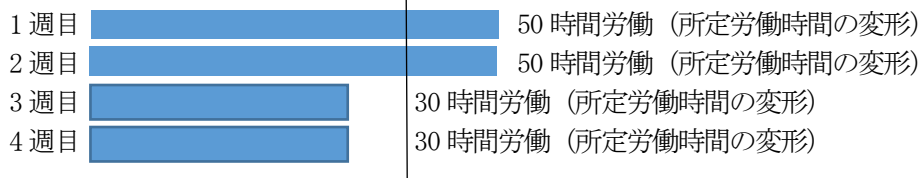
■通常の労働時間制度



所定労働時間 40 時間

⇒ 所定労働時間 160 時間 + 残業 20 時間

■1 か月単位の変形労働時間制



所定労働時間 50 or 30 時間

⇒ 所定労働時間 160 時間 + 残業 0 時間

【要件】

- 労使協定又は就業規則その他これに準ずるものにより、1 か月以内の一定の期間を平均し、1 週間当たりの労働時間が 40 時間（特例事業の場合は 44 時間）を超えないものとし、所定の事項について定めたときは、特定された週に 40 時間（特例事業の場合は 44 時間）又は特定された日に 8 時間を超えて労働させることができる。

(例：月末の繁忙期には 1 日 10 時間、月初の閑散期には 1 日 6 時間労働とする)

※「所定の事項」・対象労働者の範囲、「変形期間」（1 か月以内の一定の期間）及び「変形期間」の起算日、「変形期間」における各日・各週の労働時間、「変形期間」を平均し、1 週間当たりの労働時間が週の法定労働時間を超えない定め（「変形期間」の所定労働時間の合計時間 ≤ 40 (44) 時間 × 「変形期間」の暦日数 ÷ 7 とする定め）、労使協定で定める場合は当該協定の有効期間

※参考：1 か月単位の変形労働時間制における所定労働時間の定め方

変形期間における所定労働時間の合計は次の式によって計算された時間の範囲内で設定します。

$$1 \text{ 週間の法定労働時間 (40 時間)} \times \frac{\text{変形期間の暦日数}}{7}$$

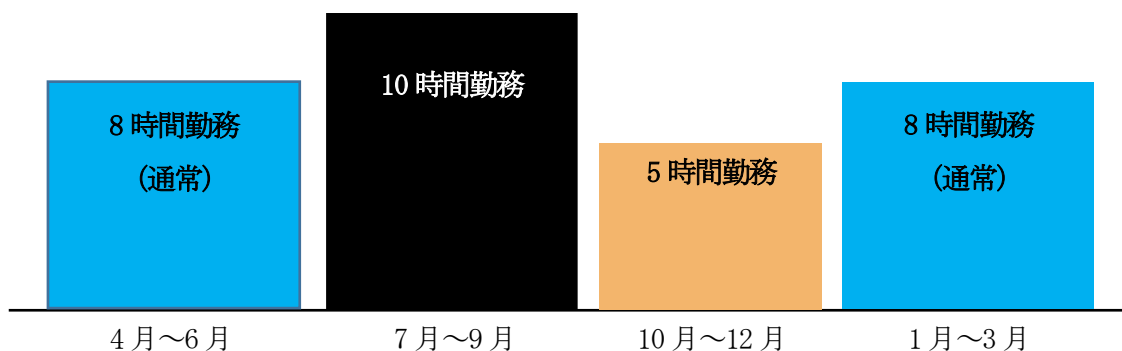
項目	各変形期間に対応する所定労働時間の総枠	
	法定労働時間が 40 時間の場合	法定労働時間が 44 時間の場合
1 か月の暦日数		
31 日の場合	177.1 時間	194.8 時間
30 日の場合	171.4 時間	188.5 時間
29 日の場合	165.7 時間	182.2 時間
28 日の場合	160.0 時間	176.0 時間

(注) 小数点第 2 位以下を省略

※なお、半月ごとの勤務表しか作成しておらず事前に労働日や労働時間等を特定していなかったケースにつき、労働基準法の要件を満たしていないとして1か月単位の変形労働時間制を無効とした判例がある【日本レストランシステム事件 東京地判 平22.4.7】。

(3) 1年単位の変形労働時間制【労働基準法第32条の4】

- 季節等により業務の繁閑の差がある事業などにおいて、繁忙期など業務の繁閑により労働時間が増加しても、対象期間の労働時間を業務量に応じて柔軟に調整することにより、時間外労働としての取扱いを不要とすることが可能。
- 1か月を越え1年以内の一定の期間（「対象期間」）を平均し、1週間当たりの労働時間が40時間以下（特例措置対象事業場も同じ）の範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間（1日8時間又は1週40時間）を超え、一定の限度（1日10時間（隔日勤務のタクシー運転手は16時間）、週52時間）で労働させることができる。



【要件】

- 労使協定により次の事項を定めること。
 - ・対象労働者の範囲、「対象期間」（1か月を超え、1年以内の期間に限る）及びその起算日、「特定期間」（対象期間中の特に業務が繁忙な期間）、「対象期間」における労働日（対象期間暦日数×280/365 限度）及び当該労働日ごとの労働時間、当該労使協定の有効期間
- 「対象期間」を1か月以上の期間ごとに区分する場合は、次の手順により、労働日及び当該労働日ごとの労働時間を定めることができる。
 - ア 最初の期間における労働日及びその労働日ごとの労働時間について、原則どおり労使協定に定める（その後の各期間については、「総枠」（労働日数と総労働時間）を定めておけば足りる）。
 - イ 「総枠」の範囲内で、最初の期間を除く各期間における労働日及びその労働日ごとの労働時間を確定していく（各期間の初日の少なくとも30日前に、過半数代表者の同意を得て、書面で定める）。
- 「対象期間」における連続して労働させる日数の限度は6日、「特定期間」における連続して労働させる日数の限度は1週間に1日の休日確保できる日数（連続労働日数は最大12日）。

【ポイント】

- 残業時間の考え方
 - (1) 日単位で考える・・所定労働時間が8時間を超えている日はその超えた時間
 - (2) 週単位で考える・・所定労働時間が40時間を超えている週はその超えた時間
 - ※(1)で時間外労働となった時間を除く
 - ※所定労働時間が40時間以下の週も、40時間を超えた時間
 - (3) 設定期間全体（年単位）で考える・・期間全体の法定労働時間を超えて働いた時間（1年なら40時間/7日×365日＝「2,085.7時間」を超えて働いた時間）
 - ※(1)及び(2)で時間外労働となった時間を除

○対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者については、対象期間における労働日数は1年当たり280日が限度であり、また、対象期間の労働時間が48時間を超える週が連続3回以下、及び対象期間をその初日から3か月ごとに区分した各期間において、その労働時間が48時間を超える週の初日が3回以下であることのいずれにも適合しなければならない【労働基準法施行規則第12条の4】。

(4) 1週間単位の非定型的変形労働時間制【労働基準法第32条の5】

- 日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、かつ、これを予測した上で各日の労働時間を特定することが困難と認められる場合に、1日について10時間まで労働させることができる。
- 30人未満の小売業、旅館、飲食店、料理店が対象。

【要点】

- 労使協定で次の事項を定めるとともに、1週間の各日の労働時間をあらかじめ労働者に書面により通知すること。
 - ・1週間の所定労働時間は40時間以内、1日の所定労働時間の上限は10時間とする。
 - ・上記の時間を超えた場合は、割増賃金を支払う旨。

《留意事項》

- 法定労働時間週44時間の特例事業所（商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業において、常時使用する労働者が10人未満の事業場等）であっても、1年単位の変形労働時間制、1週間単位の非定型的変形労働時間制を採用する場合には、1週の労働時間を40時間としなければならない【労働基準法施行規則第25条の2第4項】。

[労働時間の延長の限度等に関する基準については、「No.26」参照]

- ☆ 「1か月単位の変形労働時間制」（厚生労働省ホームページ）

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/dl/140811-2.pdf>

- ☆ 「1年単位の変形労働時間制」（PDF）（厚生労働省ホームページ）

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040324-6a.pdf>

- ☆ 「1週間単位の非定型的変形労働時間制」（PDF）（厚生労働省ホームページ）

<https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/var/rev0/0116/9590/p18-19.pdf>

- ☆ 「フレックスタイム制のわかりやすい解説と導入の手引き」（厚生労働省ホームページ）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000476042.pdf>

2 みなし労働時間制とは

実際の労働時間数に関わらず、ある一定時間労働したとみなすこと。事業場外労働（使用者が労働時間を算定しがたい場合）と裁量労働（業務の性質上その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある場合）の2種類に大別される。

(1) 事業場外みなし労働時間制【労働基準法第38条の2】

外回りの営業が常態である場合など、労働者が労働時間の全部または一部について事業場外で業務に従事した場合において、使用者の具体的な指揮監督が及ばず労働時間を算定し難いときは、労使協定に「1日当たりの労働時間数」及び「当該協定の有効期間」を定め、該協定を所轄労働基準監督署に届け

出ることにより、当該業務の遂行に通常必要とされる1日当たりの労働時間数が法定労働時間以下である場合を除き、当原則、所定労働時間労働したものとみなす【労働基準法第38条の2第1項】。

※「通常必要とされる時間」は、できる限り労使協定により定めなければならない。また、労使協定があるときは、当該協定で定める時間を「通常必要とされる時間」とする。

※次のいずれも満たす必要がある。

ア 情報通信機器が使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと（手待ち状態ではなく、いつでも通信を切断でき、使用者の指示に対し即応義務のない状態を指す）

イ 随時、使用者の具体的な指示（業務の目的・目標・期限等の基本的事項に係る指示や変更指示を含まない）に基づいて業務を行っていないこと

※「みなし労働時間制」が適用される場合であっても、休憩、休日、深夜業に関する規定は適用される

みなし労働時間数については、「実際に当該業務に従事しており、その実態を最も熟知している者の意見を聴いた上で協議を行い『当該業務の遂行に通常必要とされる時間』を定めることが望ましい」とされ、その業務を遂行するために通常所定労働時間を超えて労働させることが必要となるときは、その業務の遂行に必要な時間を労働したものとみなすべき【昭63.1.1 基発1号】とされている。その時間数が法定労働時間を上回る場合には、当然に36協定や時間外割増賃金の支払いなどが必要となる。

ただし、客観的に使用者が労働時間を算定できる場合や管理者の指揮監督が及んでいる場合はみなし労働時間制の対象にはならず、実労働時間に基づき賃金の算定などを行う必要がある。具体的には、次のような場合は認められない【昭63.1.1 基発1号】。

ア 事業場外労働に従事する何人かのグループの中に労働時間の管理をする者がいる場合

イ 事業場外で業務に従事するが、無線や携帯電話等により随時使用者の指示を受けながら労働している場合

ウ 訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的な指示を受けた後、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後事業場に戻る場合

裁判例では、旅行添乗員の事業場外みなし労働時間制適用の是非について、当該添乗員の業務の内容があらかじめ具体的に確定されており、会社はアイテナリー（旅行日程表）により具体的な業務の内容を示し、これに従った業務を行うことを命じていること、また、携帯電話を常に電源を入れた状態で所持させ、問題が発生した場合等は会社に報告し指示を受けることを求めていること、さらに、ツアー終了後、添乗日報によって業務の遂行状況等の詳細かつ正確な報告を求めていたことなどから、業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、会社と添乗員との間の業務に関する指示及び報告の方法、内容やその実施の態様、状況等に鑑みると、本件添乗員の勤務の状況を具体的に把握することが困難であったとは認め難く、労働基準法第38条の2第1項にいう「労働時間を算定しがたいとき」に当たるとはいえないとしたものがある【阪急トラベルサポート第2事件 最二小判 平26.1.24】（参考判例：同第1事件 東京高判 平22.5.11（適用否定）、同第3事件 東京高判 平24.3.7（適用否定））。

☆テレワーク（在宅勤務）とみなし労働時間制の考え方については、[厚生労働省ホームページ「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/shigoto/guideline.html)を参照。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/shigoto/guideline.html

（2）裁量労働制の場合

業務の性質上、遂行の手段や方法、時間配分等を労働者の裁量に大幅に委ねる必要がある場合、実際の労働時間にかかわらず、あらかじめ労使で業務の遂行上必要であると決定した時間数を働いたものとみなす制度（36協定や割増賃金の支払いは、その時間数が法定労働時間を超えた部分についてのみ必要）。

労働基準法施行規則で対象となり得る業務が定められ、その中からさらに対象業務を具体的に決めて

おく必要がある。導入に当たっては、それらの事項等について労使協定や労使委員会の決議、労働基準監督署への届け出が必要で、それらは有効期間経過後3年間保存しなければならない。

ア 専門業務型裁量労働制・・・新商品や新技術の研究開発の業務、情報処理システムの分析・設計、記事・放送番組の取材・編集、デザインの考案、映画等の制作におけるプロデューサー、ディレクターなどの法定19業務を対象とし、次の事項について労使協定を締結し、所轄労働基準監督署に届け出ることにより、当該協定で定める時間を労働したものとみなす【労働基準法第38条の3、同法施行規則第24条の2の2】。

a 対象業務、b 1日当たりのみなし労働時間数、c 対象業務の遂行手段および時間配分の決定等に関し、使用者が具体的な指示をしないこと、d 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた健康および福祉の確保のための措置を講ずること、e 苦情処理に関する措置を講ずること

☆ [専門業務型裁量労働制の詳細は、厚生労働省ホームページを参照。](https://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/senmon/)

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/senmon/>

イ 企画業務型裁量労働制・・・本社・本店等における事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査および分析の業務であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を知識、経験等を有する労働者の裁量に大幅に委ねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務について、対象労働者の同意を得た上で次の事項について事業場に設置した労使委員会の委員の5分の4以上の多数による議決により決議し、これを労働基準監督署長に届け出ることによって導入できる【労働基準法第38条の4、平15.10.22 基発 第1022001号】。

a 対象業務、b 対象労働者の範囲、c 1日当たりのみなし労働時間、d 対象労働者の労働時間の状況に応じた健康および福祉の確保のための措置を講ずること、e 苦情処理に関する措置を講ずること、f 決議で定める時間労働したものとみなすことについて当該労働者の同意を得なければならないことおよび同意しなかった労働者に対する解雇その他不利益取扱いの禁止、g 決議の有効期間の定め、h d～fについての労働者ごとの記録を3年間保存すること

【ポイント】

- 個別の製造等の作業や当該作業に係る工程管理のみを行っている事業場や本社・本店又は支社・支店等である事業場の具体的な指示を受けて個別の営業活動のみを行っている事業場は、企画業務型裁量労働制を導入することはできない
- 労使協定で採用することはできない。
- 決議が行われた日から6か月以内に1回、及びその後1年以内ごとに1回（当分の間、6か月ごとに1回）、対象労働者の労働時間の状況、健康及び福祉の確保措置の実施状況を労基署に報告することが必要。
- 制度を適用する場合、対象労働者の個別の同意が必要。

☆ 「[企画業務型裁量労働制](https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/040324-8.html)」（厚生労働省ホームページ）

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/040324-8.html>

☆ 「[労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針](https://www.mhlw.go.jp/www2/info/download/19991227/bet3p.pdf)」（労働省告示第149号）

<https://www.mhlw.go.jp/www2/info/download/19991227/bet3p.pdf>

3 その他

変形労働時間制、みなし労働時間制のいずれの場合にも、労働基準法に定める休憩時間、深夜業、休日に関する規定は適用される（休憩時間・休日の付与や深夜・休日割増賃金支払義務など）。

また、「労働時間の改善に関する特別措置法（労働時間等設定改善法）」により、企画業務型裁量労働制を除き、導入の要件である労使協定について、一定の条件を満たす「労働時間設定改善委員会」を労使間で設置した場合はその決議を持って代替できることとなり、労働基準監督署への届出も免除される（ただし、時間外・休日労働に関する 36 協定については、労働基準監督署への届出が必要）。