

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制を緩和する制度。労働時間を柔軟に調整することによる健康管理やワーク・ライフ・バランスの実現に寄与する。

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、第3項】。

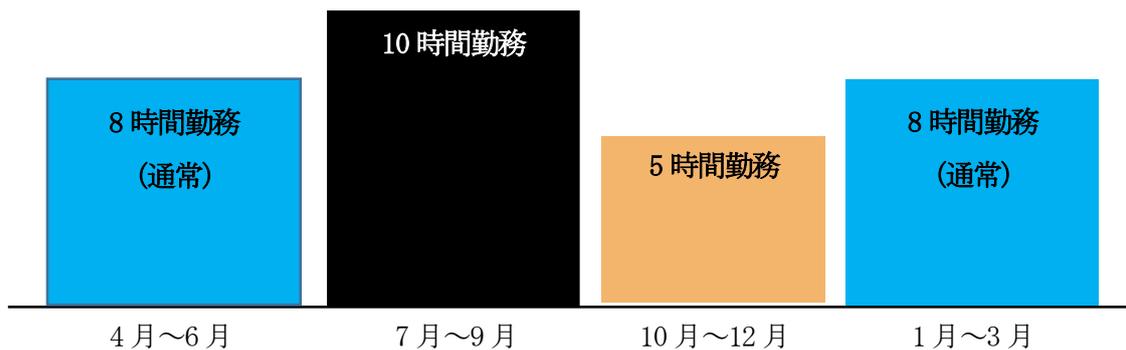
また、妊娠中及び産後1年以内の女性労働者から請求があった場合、1か月単位の変形労働時間制、1年単位の変形労働時間制、1週間単位の非定型的変形労働時間制を採用している場合でも、1週または1日の法定労働時間を超えて労働させてはならない【労働基準法第66条第1項】。

(1) 「1年単位の変形労働時間制」【労働基準法第32条の4】

○季節や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、週52時間）まで労働させることができる（その他要件あり）。

※「特例措置対象事業場」・・・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、接客娯楽業の事業場



【要件】

○労使協定により次の事項を定め、所轄労働基準監督署に届け出ること。

- ・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（連続6日限度））、3か月を超える「対象期間」における労働日（対象期間の暦日数×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日の休日が確保できる日数（連続労働日数は最大12日）。

【ポイント】

○ 残業時間の考え方

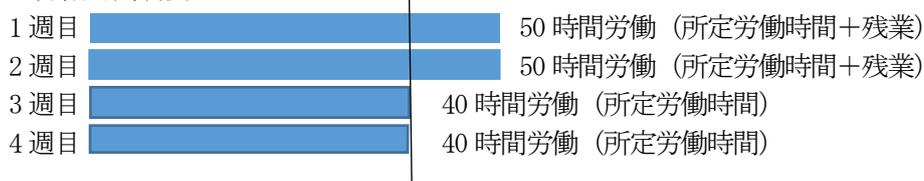
- (1) 日単位で考える・・ 所定労働時間が8時間を超えている日はその超えた時間
- (2) 週単位で考える・・ 所定労働時間が40時間を超えている週はその超えた時間
 - ※ (1) で時間外労働となった時間を除く
 - ※ 所定労働時間が40時間以下の週も、40時間を超えた時間
- (3) 設定期間全体（年単位）で考える・・ 期間全体の法定労働時間を超えて働いた時間
 - (1年なら 40時間/7日×365日 = 「2,085.7時間」を超えて働いた時間)
 - ※ (1) 及び (2) で時間外労働となった時間を除く

○ 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】。

(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が可能。
- 1か月以内の期間を平均し、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。

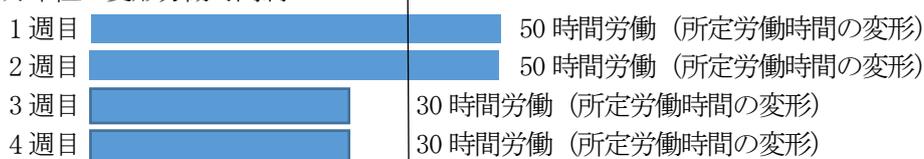
■ 通常の労働時間制度



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等により、対象労働者の範囲、対象期間（1 か月以内の一定の期間）及びその起算日、対象期間におけるすべての労働日及び労働日ごとの労働時間、対象期間を平均し、1 週当たりの労働時間が週の法定労働時間 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を定め、所轄の労働基監督署に届け出なければならない。

※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する。

$$1 \text{ 週間の法定労働時間 (40or44 時間) } \times \text{ 対象期間の暦日数 } \div 7$$

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

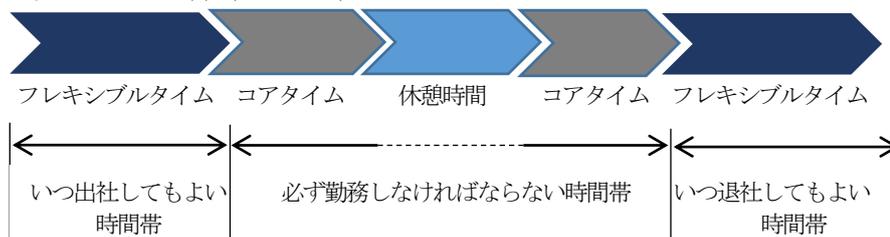
(3) フレックスタイム制【労働基準法第 32 条の 3】

- 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。
- 個々の労働者の置かれた事情に応じ、多様な働き方の選択を可能とし、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めざす人・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に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】

- 就業規則において、始業・終業の時刻を労働者の決定に委ねることを定め、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において、総労働時間が法定労働時間の総枠を超えず、1 か月ごとの労働時間が週平均 50 時間を超えない範囲で、1 日 8 時間・週 40 時間（特例措置対象事業場においては週 44 時間）の法定労働時間を超えて労働しても、直ちに時間外労働とならない。

※労使協定で定める必要のある事項・対象労働者の範囲、「清算期間」（3 か月以内の期間に限る）、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）

- 「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忙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）である。
- 「清算期間」が1 か月以内の場合、労使協定の作成は必要であるが、所轄労働基準監督署への届出までは不要である。

【ポイント】

- 例えば1 か月を清算期間とした場合、法定労働時間の総枠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この範囲内としなければならない。

清算期間の暦日数	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

- 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、次の時間数である。

- (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て労働した時間

- (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期間）における実労働時間のうち、週平均 50 時間を超えて労働した時間

イ 清算期間を通じて、法定労働時間の総枠を超えて労働した時間（ただし、上記アで算定された時間外労働時間を除く）

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

○時間外労働の上限規制との関係

- ・フレックスタイム制のもとで算出した時間外労働時間数も、上限規制の範囲内としなければならない。
- ・フレックスタイム制のもとで法定休日労働を行った場合、当該休日労働時間は清算期間における総労働時間や時間外労働とは別個のものとして取り扱われる。したがって、法定休日労働時間は全て休日労働としてカウントし、休日労働以外の時間について、上記の手順で時間外労働を算出する。

○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実労働時間の合計の方が多い場合

⇒ 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実労働時間の合計より少ない場合

⇒ 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）【昭 63. 1. 1 基発 1 号】。

《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委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。

○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委ねることを定める

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

(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、就業規則等において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一定の事業について、1 週間単位で労働時間を効率的に配分することにより労働時間を短縮しようとするもの。

○対象となるのは、常時使用する労働者が 30 人未満の小売業、旅館、飲食店、料理店。

【要件】

○労使協定で次の事項を定め、所轄労働基準監督署に届け出るとともに、1 週間の各日の労働時間を当該週の開始前までに労働者に書面により通知すること。

- ・1 週間の労働時間が 40 時間以内、1 日の労働時間の上限を 10 時間とすること。
- ・上記の時間を超えた場合は、割増賃金を支払う旨。

【ポイント】

○1 週間の各日各人の労働時間を定めるに当たっては、事前に労働者の都合を聴く等、労働者の意思を尊重するよう努めなければならない。

○「特例措置対象事業場」であっても、本制度を採用した場合、1 週間の法定労働時間は 44 時間ではなく 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】。

○時間外労働の割増賃金が必要となるのは、次の時間である。

- (1) 1日・・・事前通知により所定労働時間が8時間超とされている日についてはその所定労働時間を超えた時間、所定労働時間が8時間以内とされている日については8時間を超えた時間
- (2) 1週間・・・40時間（特例措置対象事業場も同じ）を超えた時間（アで時間外労働となる時間を除く）

[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](https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/dl/140811-2.pdf)」（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](https://jsite.mhlw.go.jp/mie-roudoukyoku/content/contents/000950965.pdf)」（厚生労働省ホームページ）
<https://jsite.mhlw.go.jp/mie-roudoukyoku/content/contents/000950965.pdf>
- ☆ 「[1週間単位の非定型的変形労働時間制](https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/var/rev0/0116/9590/p18-19.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](https://www.mhlw.go.jp/content/001140964.pdf)」（厚生労働省ホームページ）
<https://www.mhlw.go.jp/content/001140964.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制度であり、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、使用者のその労働時間に係る労働時間の算定義務を免除し、その事業場外労働については当該業務の執行に通常必要とされる時間労働したとみなす制度【労働基準法第38条の2第1項】。

事業場外みなし労働時間制を適用するには、次のいずれを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さす）
- 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

また、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 グループで事業場外労働に従事する場合で、メンバーに労働時間の管理を行う者がいる場合
- イ 無線や携帯電話等によって随時使用者の指示を受けながら事業場外で労働している場合
- ウ 事業場において、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

○事業場外みなし労働時間制が適用される場合の労働時間の算定方法

次のいずれかによる。

- ア 所定労働時間（就業規則等で定められた労働時間（休憩時間を除く））

イ 事業場外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することが必要な場合には、その業務の遂行に通常必要とされる時間

ウ イの場合であって、労使協定により定めた時間がある場合はその時間

※ウの労使協定の締結事項は、対象とする業務、みなし労働時間（1日についての時間数）、当該協定の有効期間である。

※協定で定めるみなし労働時間が法定労働時間（8時間）を超える場合は、当該協定を所轄労働基準監督署に届け出る必要がある（8時間以内の場合、届出は不要）。

※「通常必要とされる時間」は、「業務の実態を熟知している労使間で、その実態を踏まえて協議した上で決めることが適当である」、「常態として行われている事業場外労働であって労働時間の算定が困難な場合には、できる限り労使協定を結ぶこと」「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。

※「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

☆ 「[事業場外労働に関するみなし労働時間制](https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/library/tokyo-roudoukyoku/jikanka/jigyougairoudou.pdf)」の適正な運用のために（厚生労働省ホームページ）
<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/library/tokyo-roudoukyoku/jikanka/jigyougairoudou.pdf>

☆ 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、「[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)」（厚生労働省ホームページ）を参照。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/shigoto/guideline.html

（2）裁量労働制

業務の性質上、業務遂行の手段や方法、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働いたものとみなす制度。

労働基準法施行規則で対象となり得る業務が定められており、その中から対象業務を具体的に決めておく必要がある。なお、「使用者から始業または終業の時刻を指示されている業務」は対象業務に該当しない。

また、下記ア・イのいずれにおいても、労使協定または労使委員会の決議の有効期間ごとに、適用を受ける労働者本人個別の同意が必要とされている。

ア 「**専門業務型裁量労働制**」 ・ ・ 新商品や新技術の研究開発または人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務、情報処理システムの分析または設計、記事・放送番組の取材・編集、新たなデザインの考案、放送番組・映画等の制作におけるプロデューサー・ディレクター、M&Aアドバイザーなどの法定20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 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、e 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、f 苦情処理に関する措置を講ずること、g 制度の適用に当たって労働者の同意を得ること及び同意しなかった労働者に対する不利益取扱いの禁止、h 同意の撤回の手続き、i 当該協定の有効期間、j 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意及び同意の撤回に関する労働者ごとの記録を、協定の有効期間中及びその期間満了後5年間（当面は3年間）保存すること

また、新卒者や対象業務の経験が少ない人などを除くよう労使で協議することができる。

☆ [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企画、立案、調査及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、決議届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 制度の適用に当たって労働者の同意を得ること及び同意しなかった労働者に対する不利益取扱いの禁止、g 同意の撤回の手続き、h 対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度を変更する場合には労使委員会に対し変更内容の説明を行うこと、i 決議の有効期間の定め（3年以内が望ましい）、j 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意及び同意の撤回に関する労働者ごとの記録を決議の有効期間中及びその期間満了後5年間（当面は3年間）保存すること

※また、労使委員会の運営規程に「対象労働者に適用される賃金・評価制度の内容についての使用者から労使委員会に対する説明に関する事項（事前説明を行うこと、説明項目等。制度を変更する際も同様）、制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項（制度の実施状況の把握の頻度や方法等）、労使委員会を6か月以内ごとに1回開催することを規定しなければならない。

【ポイント】

○企画業務型裁量労働制は、労使協定で採用することはできない。

また、初回は労使委員会の決議の有効期間の始期から起算して6か月以内に1回その後は1年以内ごとに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定期報告しなければならない【労働基準法施行規則第24条の2第1項、第66条の2】。

○「健康・福祉確保措置」・・以下の措置から1つ以上実施することが望ましい。

(ア) 事業場の対象労働者全員を対象とする措置

勤務間インターバルの確保、深夜労働の回数制限、労働時間の上限措置（一定の労働時間を超えた場合の制度の適用解除）、年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めたその取得促進

(イ) 個々の対象労働者の状況に応じて講ずる措置・・以下の措置から1つ以上実施することが望ましい。

一定の労働時間を超える対象労働者への医師による面接指導、代償休日または特別な休日の付与、健康診断の実施、心とからだの健康問題についての相談窓口の設置、必要に応じた適切な部署への配置転換、産業医等による助言・指導や対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること

※このうち、特に把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態を踏まえ、「労働時間の上限措置」（一定の労働時間を超えた場合の制度の適用解除）を実施することが望ましい。

☆ 「[企画業務型裁量労働制](https://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/kikaku/index.html)」（厚生労働省ホームページ）

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/kikaku/index.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）（厚生労働省ホームページ）
<https://www.mhlw.go.jp/www2/info/download/19991227/bet3p.pdf>

☆ 「[裁量労働制の導入・継続には新たな手続きが必要です（2024 年 4 月 1 日施行）](https://www.mhlw.go.jp/content/001080850.pdf)」（厚生労働省ホームページ）
<https://www.mhlw.go.jp/content/001080850.pdf>

3 その他

変形労働時間制、みなし労働時間制いずれの場合にも、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）。

☆ 「[労働時間等設定改善法がスタートします！](https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/library/tokyo-roudoukyoku/roudou/jikan/working_h-low/pamphlet.pdf)」（厚生労働省ホームページ）
https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/library/tokyo-roudoukyoku/roudou/jikan/working_h-low/pamphlet.pdf