



変形労働時間制に関するQ&A

2026年6月

一般社団法人 **日本建設業連合会**
JAPAN FEDERATION OF CONSTRUCTION CONTRACTORS

- ・平均的に見て労働時間が長くなる月、短くなる月が予想できるのであれば、変形労働時間制を活用することで、法定内労働時間の調整が可能。

- ・勤務カレンダーを作成しても、必要に応じて休工や36協定の範囲内で時間外労働をさせることは可能。

【具体例】

勤務カレンダーにより特定された労働日及び労働日ごとの労働時間は、業務の都合により任意に変更はできないが、必要に応じて休工や36協定の範囲内で休日や時間外労働させることは可能。ただし、労働時間が法定休日や時間外に及ぶ場合には休日又は時間外の手当の支給が必要。

- ・勤務カレンダーを作成した後に、急に生じた天候変動に休工で対応して、同一週内の別の日（法定休日以外の休日）に労働させたとしても、その週の所定労働時間に収まれば休日又は時間外労働は発生しません。

【具体例】

当該会社(夏季1日6時間、土日休、週5日稼働、週30時間)が急な猛暑により2時間休工にして、土曜日に2時間働かせたとしても、法定休日は日曜日なので休日労働には該当せず、また、週30時間に収まっているので時間外労働にも該当しない。

- ・勤務カレンダーは会社ごとに作成するもので、同一現場であっても複数の会社が同一の勤務カレンダーを作成することは不要。

【具体例】

当該会社が一般労働時間制(8時間稼働)を使っており、その現場に入場する他の会社が変形労働時間制(6時間稼働)の場合には、当該会社は、労働者に対して、2時間休工とするか、別な仕事を与えることは可能。

- ・当日に急遽、部分的に作業を中止した場合、その休業が使用者の責に帰すべき事由によるものであっても、既に労働した部分で発生した賃金額が平均賃金の60%を上回る場合には、別途休業手当の支払いは不要。
- ・使用者の帰責事由があるとされる場合とは、企業の経営者として不可抗力を主張し得ない全ての場合とされており、「不可抗力」に該当する場合には休業手当の支払いは必要ありませんが、「不可抗力」とは、休工としたことが
 - ①その原因が事業の外部より発生した事故であること、
 - ②使用者が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの2つの要件をいずれも満たす必要があることから限定的にしか認められません。
- ・事前に労働日・時間を具体的に特定することで使用者がその業務の都合によって任意に変更することがないことを前提としますので、通常の業務の繁閑などを理由とした振替休日は認められません。
ただし、労働日・時間の特定時には予期しない事情が事後的に生じてやむを得ず、振替休日としなければならない場合まで認めない趣旨ではありません。
厚生労働省が発出しているQA等によれば、東日本大震災や能登半島地震等の災害等の影響を受けた場合に振替が可能であることが示されています。

変形労働時間制に関するQ&A①

Q1 現場で30日前に勤務カレンダーを作成した会社が当日急遽変更となり、別の会社が現場に入りました。当該別の会社が30日前を過ぎてから勤務カレンダーを作成した場合、その会社の労働者は、当該現場で就労することはできるのでしょうか。また、何か罰則はあるのでしょうか。	A1 別の会社の労働者も急遽入場することとなった現場で就労することは可能で、罰則はありません。但し、労働時間が法定休日や時間外に及ぶ場合には、休日又は時間外の労働手当の支給が必要となります。
Q2 30日前に作成した勤務カレンダーについて記載した時間を超えて労働者を就業させることは、可能でしょうか。また、何か罰則はあるのでしょうか。	A2 36協定の範囲内であれば時間外・休日に就業させることは可能で、罰則はありません。但し、労働時間が法定休日や時間外に及ぶ場合には、休日又は時間外の労働手当の支給が必要となります。
Q3 30日前に作成した勤務カレンダーについて休日として記載した日に、急遽工事をしなければならなくなりましたが、可能でしょうか。また、何か罰則はあるのでしょうか。	A3 36協定の範囲内であれば時間外・休日に就業させることは可能で、罰則はありません。但し、労働時間が法定休日や時間外に及ぶ場合には、休日又は時間外の労働手当の支給が必要となります。
Q4 勤務カレンダーは、法令上は30日前までに定めればよいとされていますが、労使協定の届け出に添付する必要はないのでしょうか。	A4 届出にあたっては1年分の勤務カレンダーの添付が必要となります。 なお、労使協定締結時に最初の1か月分のカレンダーを定め、2か月目以降のカレンダーを、当該月の30日前までに定めることとした場合には、1か月分の添付が必要となります。2か月目以降のカレンダーについては、作成にあたって労働者側の同意を得る手続きは必要となりますが、作成した勤務カレンダーについては、労働基準監督署への届出は不要となります。
Q5 1年単位の変形労働時間制は、労働組合との労使協定により実施されますが、組合員以外の労働者はどのように扱われるのでしょうか。	A5 労使協定は、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と締結することとなります。労使協定においては、変形労働時間制により労働させることができることとされる労働者の範囲を定めることとなっているため、組合員であるか否かではなく、協定で定めた労働者が適用対象となります。 なお、こうした適用対象者の考え方は、36協定においても同様です。

変形労働時間制に関するQ&A②

Q6 当社には就業規則はありませんが、変形労働時間制を採用することはできるのでしょうか。	A6 変形労働時間制を導入する場合も、就業規則等に始業及び終業の時刻を定める必要があります。また、労働者を変形労働時間制により働かせるには、労働契約上の根拠が必要です。こうした点から、変形労働時間制の導入に際しては、労使協定とともに、就業規則等における規定が必要となりますので、変形労働時間制を規定した就業規則等の作成をお願いします。
Q7 労使協定の届け出には期限はあるのでしょうか。届け出をしないと変形労働時間制は適用されないのでしょうか。	A7 36協定の場合は、労働基準監督署への届出が効力発生要件となりますが、変形労働時間制は労使協定を締結すれば変形労働時間制は適用されます。届出には期限はありませんが、届出を行わないことに対しては罰則が設けられているため、労使協定を締結した場合には、労働基準監督署に届出を行ってください。
Q8 30日前に作成した勤務カレンダーについてやむを得ない事由があり、労働者の同意がある場合には事後的に変更することはできますか。	A8 勤務カレンダーにより特定された労働日及び労働日ごとの労働時間は、変形期間の途中で業務の都合によって任意に変更することはできません。一方、必要に応じて労働者に時間外労働や休日労働をさせることはできます。労働時間が法定休日や時間外に及ぶこととなる場合には、休日又は時間外の手当の支給が必要となります。
Q9 同一の現場では複数の会社の全てが同一の勤務カレンダーを作成しなければならないのでしょうか。	A9 勤務カレンダーは個社で作成するものです。同一の現場であっても複数の会社が同一の勤務カレンダーを作成する必要はありません。 また、同一社内においても、勤務カレンダーを統一する必要はなく、対象者を分けて異なる勤務カレンダーを運用することが可能です。
Q10 複数の会社や業界団体で変形労働時間制の活用について取り決めをすることは独禁法に抵触しませんか。	A10 あくまでも推奨にとどまり、最終的には各社の自主的な判断に基づくものである場合には抵触しないと考えられます。

変形労働時間制に関するQ&A③

Q11 平均的に見て労働時間が長くなる月、短くなる月が予想できるのであれば、そこを変形させておくことにどのようなメリットがありますか。	A11 平均的に見て労働時間が長くなる月、短くなる月で予想できるのであれば、変形労働時間制を活用することにより、月の繁閑に応じて法定時間の枠を調整することができます。
Q12 例えば、一日8時間、週5日で週40時間により月23日稼働だとすると、月の法定労働時間が184時間あることになります。 例えば、月に200時間必要な工事があるとすると、16時間の時間外労働が発生します。 変形労働時間制はどのように活用が可能でしょうか。	A12 例えば、当該工事が予定されている月を、一日8時間、週6日で週48時間により月27日稼働とする年間の勤務カレンダーを作成した場合、当該月の法定労働時間は216時間となるため、月に200時間必要な工事に対して、法定労働時間の枠内で対応することが可能となります。
Q13 天候影響で休工した分を、その後に回して労働を命ずることで、その遅れを取り戻す場合、変形労働時間制を採用していたとしても休日又は時間外に労働させることは可能ですか。	A13 変形労働時間制を採用していたとしても、その天候影響で休工した分の遅れを取り戻すために36協定の範囲内で休日や時間外に労働させることは可能です。必要に応じて、時間外・休日労働手当の支払いを行って下さい。
Q14 変形労働時間制を活用し、夏場は労働時間を短くして、一日6時間で土日休みの週5日稼働で週30時間という、7月、8月の枠を下げておくとした場合、元々一日6時間の予定でしたが、猛暑で昼間に予定より2時間も多く休ませて休工として、その日は4時間稼働とした場合、他の日に2時間働かせることは可能ですか。	A14 休工が発生した日と同一週内であって、日曜日を法定休日とした場合、所定休日の土曜日に出てきて2時間働いてもらう場合には、休日労働には当たらず、また、週の所定労働時間である30時間に収まっているので時間外労働には当たらないため、いずれも割増賃金は発生しません。
Q15 例えば、急遽2週間前に現場に入るようになった会社について、30日前の作成を守れない状況であれば、どの労働時間制が適用されますか。	A15 30日前の作成が間に合わない場合は、その時点でその会社は一般労働時間制を使っているか、その会社独自の変形労働時間制を使っているかのどちらかだと思いますが、例えば、その現場に入場する他の会社の変形労働時間制を活用して6時間稼働のところに、8時間の法定労働時間を採用した会社が入った場合には、2時間は休工とするか、別な仕事を与えるということが考えられます。

変形労働時間制に関するQ&A④

Q16 1年単位の変形労働時間制と、フレックスタイム制を同じ労働者に同時に適用することは可能ですか。	A16 同一事業内で複数の異なる制度を導入することは可能です。ただし、1年単位の変形労働時間制はあらかじめ労働時間を特定する必要があるため、同一の労働者に対して1年単位の変形労働時間制とフレックスタイム制を同時に適用することはできません。なお、対象期間を分けて(例:上半期はフレックス、下半期は変形制など)併用することは可能です。
Q17 対象期間の途中から勤務する社員については、時間外勤務の清算が必要になりますが、この清算した時間は、時間外労働の上限規制の時間に含めるのでしょうか。	A17 この精算は労働者に不利益が生じないための割増賃金支払いを目的としたものであり、精算した時間を直ちに時間外労働の上限規制(月45時間や年360時間など)に計上することを定めたものではありません。
Q18 対象期間の途中から勤務する社員については、時間外勤務の清算が必要になりますが、この清算した時間がマイナス時間になる場合、職員からマイナス時間分を徴収せずに免除することは可能ですか。	A18 労働基準法においては、割増賃金が必要な場合に支払うことを定めているものであり、結果として賃金の支払いが過払いとなっている場合は法的には問題ありません。
Q19 週40時間超の計算方法について、例えば、週の半ばで月をまたいだ場合、どちらの月で法定時間外労働時間を計上すべきでしょうか。	A19 この場合の精算処理については、後ろの月に計上する取り扱いとなります。
Q20 元請会社が現場全体の工程を管理することが多いが、労働時間の運用方針を示す場合、企業単位の労働時間制度との関係から、下請会社の変形労働時間制の運用にどこまで関与できますか。	A20 労働時間制度の決定は各会社の労使間の話し合いによるため、元請会社が強制することはできません。ただし、元請会社から下請会社に対し、作業日や時間を示した上で制度採用の検討を促すこと自体は差し支えないと考えられます。

変形労働時間制に関するQ&A⑤

Q21 36協定と1年単位の変形労働時間制に関する協定について異なる対象期間とすることは可能でしょうか。	A21 それぞれの協定ごとで対象期間が異なることは問題ありません。
Q22 使用者の判断で休工とした場合、休業手当は必要になりますか。	A22 前日に使用者の判断で休工とする場合においては、原則として使用者は、休業期間中当該労働者に平均賃金の60%以上の手当を支払わなければなりません。
Q23 当日に、使用者の判断で途中から休工とした場合、休業手当は必要になりますか。	A23 当日に使用者の判断で、部分的に作業を中止した場合、原則として使用者は、休業期間中当該労働者に平均賃金の60%以上の手当を支払わなければなりません。その日に支払うこととなる賃金があって、その賃金が平均賃金の60%に満たない場合には、休業手当としては、60%までの差額を支払うことで足りる。
Q24 使用者に帰責事由があるとされる場合とはどのようなものが考えられますか。	A24 使用者に帰責事由があるとされる場合とは、企業の経営者として不可抗力を主張し得ない全ての場合とされており、不可抗力とは、 ①その原因が事業の外部より発生した事故であること、 ②使用者が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であること の2つの要件をいずれも満たす必要があります。
Q25 猛暑日において使用者の安全配慮義務の観点から労働者の作業中止を命じた場合には「不可抗力」には該当せず、休業手当の対象となるのでしょうか。	A25 自然現象によるものであるという理由のみで一律に「不可抗力」による休業とすることはできず、客観的にみて通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしてもなお、就業させることが不可能であったとまではいえない場合は、休業手当を支払う必要があります。そのため、例えば、必要な猛暑対策が十分に講じられていれば作業の中止が必要なかったり、他に(屋内などで)就労させることのできる業務があるにもかかわらず、休業をさせた場合には、休業手当を支払う必要があります。 なお、猛暑を避けるために作業を中止した場合、すでに労働した部分で発生した賃金額が平均賃金の60%を上回る場合には、別途休業手当を支払うことまでは要しません。

変形労働時間制に関するQ&A⑥

Q26 変形労働時間制を活用し、夏場は労働時間を短くして、一日6時間で土日休みの週5日稼働で週30時間という、7月、8月の枠を下げておくとした場合、元々一日6時間の予定でしたが、使用者に帰責事由があるとされる場合で、昼間に予定より2時間も多く休ませて休工とした場合、休業手当が必要となりますか。	A26 「不可抗力」に該当せず休業手当が必要とれる場合でも、一日6時間のうち働いた4時間について賃金を支払う場合には、当該所定労働日に60%以上の賃金を支払うこととなるため、休業手当は必要ありません。
Q27 勤務カレンダー上、法定休日や所定休日としていた日について、対象日を迎える前に「振替休日」制度を適用し、別日に振り返ることは可能ですか。	A27 事前に労働日・時間を具体的に特定することで使用者がその業務の都合によって任意に変更することがないことを前提とした制度であるため、通常の業務の繁閑などを理由とした振替休日は認められません。 ただし、労働日・時間の特定時には予期しない事情が事後的に生じてやむを得ず、振替休日とする場合まで認めない趣旨ではないとされています。 厚生労働省が発出しているQA等によれば、東日本大震災や能登半島地震等の災害等の影響をうけた場合に振替が可能であることが示されています。 休日振替を行う場合については、就業規則などにおいて、できる限り、休日振替の具体的事由と振替えるべき理由を規定することが、望ましいとされています。その上で、実際に振替を行うにあたっては、労働者から理解を得られるよう、協議するなどの取組を行うことも考えられます。
Q28 振替休日およびその振替出勤を勤務日の前日までに通知すればカレンダーの変更が出来るという労使協定を締結すれば、カレンダーの変更はできますか。	A28 労使協定に勤務日の前日までに通知をすれば変更可能と規定した場合であっても、振替休日とする理由が通常の業務の繁閑によるものであれば認められません。
Q29 勤務カレンダー上の休日に出勤させた場合に、事後に代休を取得させることは可能ですか。	A29 労働者の申出等に基づき、休日出勤後にいわゆる代休を与える(休日労働の代償として、特定の労働日の労働義務を免除する)ことは可能ですが、労働させた休日が法定休日に該当する場合には、休日労働に対する割増賃金の支払いを行う必要があります。なお、法定休日に該当しない場合においても、時間外労働の割増賃金の支払いが必要となる場合があります。
Q30 休日振替を行った場合に時間外手当や休日手当は発生しますか。	A30 結果、その週や月の所定労働時間を超える場合には時間外手当や休日手当が発生します。