

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長  
( 公 印 省 略 )

平成 23 年夏期における節電対策のための労働基準法第 32 条の 4 の  
変形労働時間制に関する労使協定の変更及び解約について

本年 3 月 11 日に発生した東日本大震災による電力の供給力の大幅減少に伴って生じた電力の需給ギャップが夏に向けて再び悪化する見込みであることから、本年 5 月 13 日に、政府の電力需給緊急対策本部において「夏期の電力需給対策について」（以下「政府対策」という。）が取りまとめられたところである。

政府対策においては、東京電力及び東北電力管内の個々の電力需要家に対して、本年 7 月から 9 月の平日 9 時から 20 時までの間の大幅な需要抑制を求めている。

このような中で、東京電力及び東北電力の管内で今夏の大幅な需要抑制が求められていることに伴い、両社の管内のみならず管外の地域においても、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「法」という。）第 32 条の 4 に定める変形労働時間制（以下「変形労働時間制」という。）を実施している事業場において当初の計画どおり変形労働時間制を実施することが著しく困難となる場合も想定される。このような場合に限っては、変形労働時間制の労使協定の変更や解約に係る法の関係規定の適用は、下記のとおりであるので、事業場への周知と適切な運用に係る指導に遺憾なきを期されたい。

記

1 考え方

変形労働時間制は、対象期間中の業務の繁閑に計画的に対応するための制度であり、対象期間（1 か月を超え 1 年以内の期間）を単位として適用されるものであるため、労使の合意によって対象期間の途中でその適用を中止することはできず、また、変形労働時間制を採用する場合には、労使協定により、対象期間における労働

日及び当該労働日ごとの労働時間を具体的に定めることを要し、特定された労働日及び労働日ごとの労働時間は変更できないと解されるものである。

しかしながら、本年7月から9月までの期間を対象期間に含む変形労働時間制を実施している場合において、当該期間に東京電力及び東北電力の管内における電力の需要抑制が求められることに伴い、節電対策に対応するためには、当初の計画どおりに変形労働時間制を実施することが著しく困難となる事業場については、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ときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者（以下「過半数労働組合等」という。）との合意により、労使協定の変更又は解約を行うこととする場合であって、所轄労働基準監督署長（以下「所轄署長」という。）に届け出られた当該変更後の労使協定や、解約後に新たに締結された労使協定等が後記2の内容（以下「節電対策のための特例」という。）に適合しているときは、法の関係規定に適合しているものと解されること。

なお、節電対策のため、新たに労使協定を締結し、変形労働時間制を導入することは当然に可能であること。

## 2 節電対策のための特例について

節電対策のための特例の対象となり得る事業場、労使協定の変更又は解約は、それぞれ次のとおりであること。

### (1) 対象となり得る事業場

節電対策のための特例の対象となり得る事業場は、本年7月から9月までの期間を対象期間に含む変形労働時間制を実施している場合において、当初の計画どおりに変形労働時間制を実施することが著しく困難となり、節電対策に対応するため、以下の①から④のいずれかの対応を行う事業場であること。

なお、本年7月から9月までの期間における労働日等の変更を行う①から③までの対応が通常であるので、それ以外の期間においてのみ労働日等の変更を行うものについては、当初の計画どおりに変形労働時間制を実施することが著しく困難となり、節電対策に対応するために行うものであることを、より具体的に確認する必要があること。

- ① 7月から9月までの期間における労働日数や労働時間数を変えることなく、労働日や労働時間の配分を当初の計画から変更すること（所定休日を平日に変更すること等）
- ② 7月から9月までの期間における労働日数や総労働時間を当初の計画から減少させること

- ③ 東京電力及び東北電力の管内の事業場の生産活動の減少等を補うため、7月から9月までの期間における労働日数や総労働時間を当初の計画から増加させること
- ④ 上記①から③以外の場合であって、東京電力及び東北電力の管内の事業場における節電対策の実施の影響により、7月から9月までの期間以外の期間における労働日数や総労働時間等を当初の計画から変更すること

## (2) 労使協定の変更又は解約

ア 労使協定の変更又は解約とは、それぞれ以下の①又は②をいうこと。

- ① 労使協定の対象期間の途中で、当該労使協定について、既に労働が行われた期間を含めて対象期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、未だ労働が行われていない期間の労働日及び当該労働日ごとの労働時間等を当該事業場の過半数労働組合等との合意により変更する場合（労使協定の変更）
- ② 労使協定の対象期間の途中において、当該事業場の過半数労働組合等との合意により当該労使協定を解約し、将来に向かって当該労使協定の効力を失わせる場合（労使協定の解約）

## イ 労使協定の変更

(ア) 労使協定の変更の場合は、既に労働が行われた期間を含めて対象期間における労働時間が1週当たり40時間を超えないことが確保されることから、変更により既に行われた労働時間について清算の問題は生じないと考えられる。ただし、労使協定の変更により、対象労働者の範囲が変更され、対象期間の途中から、変形労働時間制の対象となり、又は対象から外れたことにより、変形労働時間制が適用される期間が変形労働時間制の対象期間よりも短くなる対象労働者については、法第32条の4の2により賃金の清算を行う必要が生じる場合もあること。

(イ) 労使協定を変更した場合は、変更後の労使協定を労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）様式第4号により所轄署長に届け出る必要があるが、今回の特例に係る届出については、労使協定の変更前に既に労働が行われた期間、変更前の労使協定の成立年月日及び変更前の協定届の届出年月日を別添1のとおり様式第4号の余白に追記すること。

また、協定届の提出に併せて、当該事業場が今般の特例の対象事業場であることについて、別紙を参考として書面を添付すること。

## ウ 労使協定の解約

(ア) 労使協定の解約までの期間を平均し、1週当たり40時間を超えて労働させた場合の当該超えた時間（法第33条又は第36条第1項の規定により延長し、又は休日に労働させた時間を除く。以下同じ。）について、就業規則等を変更し、法第32条の4の2の規定に準じて割増賃金を支払うなど労使協定の解約が労働者にとって不利になることのないよう留意すること。なお、解約までの期間の実際的な週平均労働時間が、当該解約された変形労働時間制の対象期間全体における週平均の所定労働時間を下回った場合に、当該下回った時間数に応じて賃金を差し引くことは認められないこと。

(イ) 労使協定の解約までの期間における所定労働時間が1週当たり40時間を超える場合には、長時間労働抑制の観点から、当該超える時間についても時間外労働に相当するものと計算して、解約までの期間における時間外労働の時間、解約後の期間における時間外労働の時間との合計が、労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（平成10年労働省告示第154号）に定める限度時間を超えることのないよう労使協定の当事者は配慮する必要があること。

(ウ) 労使協定を解約し、新たに労使協定を締結する場合は、当該新たに締結する労使協定においては、節電対策のために協定を解約する場合の清算に関する規定を盛り込むとともに就業規則等を変更することとし、その内容は上記（ア）に準じたものとする必要があること。

(エ) 労使協定を解約し、新たに労使協定を締結した場合は、当該新たな労使協定を労働基準法施行規則様式第4号により所轄署長に届け出る必要があるが、今回の特例に係る届出については、解約までに既に労働が行われた期間、解約までの期間における1週間の平均所定労働時間数、解約時の賃金清算の有無、清算を行った日（又は清算予定日）、新たな労使協定における中途解約の場合の清算に関する規定の有無、解約前の労使協定の成立年月日及び解約前の協定届の届出年月日を別添2のとおり様式第4号の余白に追記すること。

また、協定届の提出に併せて、当該事業場が今般の特例の対象事業場であることについて、別紙を参考として書面を添付すること。

## 3 労働基準監督署窓口における相談及び協定届の受付について

### (1) 相談

労使協定の変更や解約について事業場から相談があった場合、別途送付するパンフレットを手交する等により、本措置はあくまで節電対策のための特例であること等その趣旨や留意事項を丁寧に説明すること。その際、労使協定の解約を行おうとする事業場に対しては、労働者に不利益が生じる可能性を回避するため、可能な限り労使協定の変更で対応することが望ましい旨指導すること。当該指導後も、労使協定の解約を行おうとする事業場に対しては、労使協定の解約が労働者にとって不利になることのないよう、労使協定の解約までの期間を平均し、1週当たり40時間を超えて労働させた場合の当該超えた時間について、就業規則等を変更し、法第32条の4の2の規定に準じて割増賃金を支払うことなどについて改めて指導すること。

## (2) 協定届の受付

労使協定の変更による変更後の労使協定や、労使協定の解約に伴う新たな労使協定が届け出られた場合には、別紙確認書により労使協定の変更や解約に係る事業場が節電対策のための特例の対象事業場であることを確認するとともに、労使協定の解約の場合は、清算の実施の有無及び清算の具体的実施時期についても確認すること。

また、労使協定を解約し、新たに労使協定を締結する場合は、記の2(2)ウ(イ)及び(ウ)の措置が適切に行われていることについても確認すること。

## (3) その他

労使協定の変更や解約により、就業規則の変更や、労働基準法第36条第1項に基づく協定の締結又は再締結(以下「就業規則の変更等」という。)をしなければならない場合も生じることから、労使協定の変更による変更後の労使協定や労使協定の解約に伴う新たな労使協定が届け出られた場合には、使用者に対し、就業規則の変更等の要否を確認し、必要に応じ、就業規則の変更等及びそれらの届出を行うよう指導すること。

1年単位の变形労働時間制に関する協定届

|                                |                     |                                |                   |             |            |
|--------------------------------|---------------------|--------------------------------|-------------------|-------------|------------|
| 事業の種類                          | 事業の名称               | 事業の所在地(電話番号)                   |                   |             | 常時使用する労働者数 |
|                                |                     |                                |                   |             | 人          |
| 該当労働者数<br>(満18歳未満の者)           | 対象期間及び特定期間<br>(起算日) | 対象期間中の各日及び各週の<br>労働時間並びに所定休日   | 対象期間中の1週間の平均労働時間数 | 協定の有効期間     |            |
| 人<br>(人)                       | ( )                 | (別紙)                           | 時間 分              |             |            |
| 労働時間が最も長い日の労働時間数<br>(満18歳未満の者) | 時間 分<br>(時間 分)      | 労働時間が最も長い週の労働時間数<br>(満18歳未満の者) | 時間 分<br>(時間 分)    | 対象期間中の総労働日数 | 日          |
| 労働時間が48時間を超える週の最長連続週数          | 週                   | 対象期間中の最も長い連続労働日数               | 日間                |             |            |
| 対象期間中の労働時間が48時間を超える週数          | 週                   | 特定期間中の最も長い連続労働日数               | 日間                |             |            |
| 旧協定の対象期間                       |                     | 旧協定の労働時間が最も長い日の労働時間数           | 時間 分              |             |            |
| 旧協定の労働時間が最も長い週の労働時間数           | 時間 分                | 旧協定の対象期間中の総労働日数                | 日                 |             |            |

変更前の協定の既済期間

協定の成立年月日 年 月 日  
(変更前の協定の成立年月日 年 月 日)

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の

職名  
氏名

協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法( )

年 月 日  
(変更前の協定届の届出年月日 年 月 日)

使用者 職名  
氏名

印

労働基準監督署長 殿

記載心得

- 1 法第60条第3項第2号の規定に基づき満18歳未満の者に变形労働時間制を適用する場合には、「該当労働者数」、「労働時間が最も長い日の労働時間数」及び「労働時間が最も長い週の労働時間数」の各欄に括弧書きすること。
- 2 「対象期間及び特定期間」の欄のうち、対象期間については当該变形労働時間制における時間通算の期間の単位を記入し、その起算日を括弧書きすること。
- 3 「対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日」については、別紙に記載して添付すること。
- 4 「旧協定」とは、則第12条の4第3項に規定するものであること。

1年単位の変形労働時間制に関する協定届

|                                |                     |                                 |                   |                  |
|--------------------------------|---------------------|---------------------------------|-------------------|------------------|
| 事業の種類                          | 事業の名称               | 事業の所在地(電話番号)                    |                   | 常時使用する労働者数       |
|                                |                     |                                 |                   | 人                |
| 該当労働者数<br>(満18歳未満の者)           | 対象期間及び特定期間<br>(起算日) | 対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日        | 対象期間中の1週間の平均労働時間数 | 協定の有効期間          |
| 人<br>(人)                       | ( )                 | (別紙)                            | 時間 分              |                  |
| 労働時間が最も長い日の労働時間数<br>(満18歳未満の者) | 時間 分<br>(時間 分)      | 労働時間が最も長い週の労働時間数<br>(満18歳未満の者)  | 時間 分<br>(時間 分)    | 対象期間中の総労働日数<br>日 |
| 労働時間が48時間を超える週の最長連続週数          | 週                   | 対象期間中の最も長い連続労働日数                | 日間                |                  |
| 対象期間中の労働時間が48時間を超える週数          | 週                   | 特定期間中の最も長い連続労働日数                | 日間                |                  |
| 旧協定の対象期間                       |                     | 旧協定の労働時間が最も長い日の労働時間数            | 時間 分              |                  |
| 旧協定の労働時間が最も長い週の労働時間数           | 時間 分                | 旧協定の対象期間中の総労働日数                 | 日                 |                  |
| <u>解約前の協定の既済期間</u>             |                     | <u>解約前協定の既済期間中の1週間平均所定労働時間数</u> | <u>時間 分</u>       |                  |
| <u>解約時の賃金清算の有無</u>             | <u>有 ・ 無</u>        | <u>清算を行った日(又は清算予定日)</u>         | <u>月 日</u>        |                  |

|                            |              |
|----------------------------|--------------|
| <u>中途解約の場合の清算に関する規定の有無</u> | <u>有 ・ 無</u> |
|----------------------------|--------------|

協定の成立年月日 年 月 日  
(解約前の協定の成立年月日 年 月 日)

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の  
 職名  
 氏名

協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法( )

年 月 日  
(解約前の協定届の届出年月日 年 月 日) 使用者 職名  
 氏名 印

労働基準監督署長 殿

記載心得

- 1 法第60条第3項第2号の規定に基づき満18歳未満の者に変形労働時間制を適用する場合には、「該当労働者数」、「労働時間が最も長い日の労働時間数」及び「労働時間が最も長い週の労働時間数」の各欄に括弧書きすること。
- 2 「対象期間及び特定期間」の欄のうち、対象期間については当該変形労働時間制における時間通算の期間の単位を記入し、その起算日を括弧書きすること。
- 3 「対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日」については、別紙に記載して添付すること。
- 4 「旧協定」とは、則第12条の4第3項に規定するものであること。

労働基準法第 32 条の 4 の変形労働時間制の節電対策のための  
特例の対象となる事業場であることの確認書

平成 年 月 日

事業場名

(所在地)

当事業場は、本年 7 月から 9 月までの期間を対象期間に含む労働基準法第 32 条の 4 に定める変形労働時間制を実施している事業場であって、今般の電力需要抑制の実施に伴い、変形労働時間制を当初の計画通りに実施することが著しく困難となったため、以下の 1 から 4 のいずれかの対応を行う事業場です。

以下の□のいずれかにレ点を付した上で、変形労働時間制の変更・解約により実施する節電対策の概要と当該対策を必要とする理由を【節電対策の概要とその理由】の欄に記載すること。

- 1. 7 月から 9 月までの期間における労働日数や労働時間数を変えないこと、労働日数や労働時間の配分を変更すること（所定休日を平日に変更すること等）
- 2. 7 月から 9 月までの期間における労働日数や総労働時間を当初の計画から減少させること
- 3. 東京電力及び東北電力の管内の事業場の生産活動の減少等を補うため、7 月から 9 月までの期間における労働日数や総労働時間を当初の計画から増加させること
- 4. 上記以外の場合であって、東京電力及び東北電力の管内の事業場における節電対策の実施の影響により、7 月から 9 月までの期間以外の期間における労働日数や総労働時間等を当初の計画から変更すること

**【節電対策の概要とその理由】**

|  |
|--|
|  |
|--|

※節電対策の概要とその理由が確認できる資料を添付する方法によっても差し支えない。

※4. の場合は、東京電力及び東北電力の管内の事業場の節電対策による当該事業場への影響、それに伴い 7 月から 9 月以外の期間のみの労働日数等を変更する必要性をより具体的に記載すること。