アドコラム

労務管理ワンポイントアドバイス

[第3回]
労働時間の繰上げ・繰下げについて

～一問一答! 現場の悩みにズバリお答えします～

西尾 直子
外山アソシエイツ
社会保険労務士

Q 当社の勤務時間は、午前9時から午後5時（休憩含む）となっていますが、朝が忙しいことが多くなり、早出出勤をしてもらっています。そういう日は勤務時間を変えたいと思うのですが、できないのでしょうか?

A 業務の都合で体制が変わり、以前より、朝が忙しくなった反面午後は余裕ができた、逆に午前中は暇になって終業時刻前後に集中するようになった、など、会社がその業務内容の変化に合わせて所定の始業・終業時刻を変更する必要がでてくることは、ままあることかと思います。

まず、労働基準法が労働時間について規定しているのは、「長さ（原則週40時間、日8時間）」のみであって、何時から何時まで、という時間帯には規制がありません。ですので、午前0時から午後12時までの、どの時間に始業時刻・終業時刻を置いても、一日の労働時間が8時間以内であれば、法定時間内労働となります（深夜の時間帯は別途規制があります）。

また、その時間帯を変更しても、同じく8時間以内であれば労働時間の違反にはなりません。このとき、所定労働時間は同じままで始業・終業時刻を早くする変更を「労働時間の繰上げ」、始業・終業時刻を遅くする変更を「繰下げ」といいます。

ただし、上記の趣旨は、あくまでも「労働基準法の規定に反しない範囲でなら自由に決めてよい」というにとどまります。他方、従業員との間における労働契約は民法上の契約ですので、一旦合意した契約内容を当事者の一方が勝手に変更できるものではなく、会社が一方的にした変更（所定労働時間の変更）に従業員が従う義務はありません。

そこで、労働時間の繰上げ、繰下げを、従業員に指示できるようにするためには、労働協約、就業規則、労働契約に規定しておく必要があります。

就業規則等では、「始業・終業時刻を繰り上げ、繰り下げることがある」旨規定し、それが「いつどのような場合に行われるのか」についても、具体的に明記しておく方がのぞましいでしょう。

❶事由の特定…、どのような場合に行われるのか、考えられる事由を定めます。
❷予告をする・・・労働条件の変更は、予め通知しておくことが必要です。「予め」とは、休日の振替についての行政解釈では「前日までに」となっていますので、同様に「遅くとも前日の勤務終了前に」と考えられるでしょう。
❸時刻の範囲の特定…何時から何時まで変動するのか定めておきます。

その他、「交通機関の事情、災害、遅刻や私用の外出をした、等で一部の時間、労働に就けなかった場合は、その時間分だけ終業時刻を繰り下げる」というように、一定の条件に該当すれば、自動的に変更されるという規定も可能です。例えば、遅刻をした従業員のその日の終業時刻は、遅刻時間分だけ後ろへずれるということになります。条件に該当したことがはっきりしていれば、通知も不要で当然に変更されます。

以上のように、便利そうな「労働時間の繰上げ・繰下げ」ではありますが、このような変更は、あくまでも不測の事態に対応するための暫定的な措置ですので、頻繁に行うと労働時間が不安定になってしまいます。

早朝業務の繁忙が常態化しているのであれば、従業員と話し合って、就業規則や労働契約で始業時刻・終業時刻の変更を行うか、早番・遅番の所定労働時間を設定して交替制にするなど、今一度、勤務時間の見直しをされるのがよろしいでしょう。

筆者:西尾直子氏
社会保険労務士（大阪府社会保険労務士会所属）
知的財産管理技能士[二級・管理業務]、生産性賃金管理士（日本生産性本部認定）、法律事務所にてパラリーガルとして勤務。社会保険労務士資格を取得し、外山法律事務所のパートナー事務所を開設。
立命館大学・医療経営講座の修了生（齋藤清一先生に師事）でもあり、医療労務コンサルタント（全国社会保険労務士連合会認定）として、医療機関からの相談も数多く手掛けている。

ご相談はこちらに
外山アソシエイツ Toyama Associates
〒530-0047 大阪市北区西天満4−11−22
阪神神明ビル3階 外山法律事務所内
TEL:06-6316-1777　FAX:06-6316-7117
E-mail:nishio@toyama-law-office.jp