

一般社団あさひ経営セミナー開催 事業報告書

1. タイトル

[1 ヶ月単位の変形労働時間制の留意点と管理のポイント]

2. 開催日と場所

開催日： [2025 年 9 月 29 日 13 時 30 分～16 時]

場 所： [香川県中小企業団体中央会 4 階 研修室]



3. 主催者と講師

主催者： [一般社団あさひ経営]

講 師： [一般社団法人あさひ経営 代表理事 佐藤秀樹]

： ツール開発説明 [株式会社アリスプラン]

4. セミナーの目的と概要

今回のセミナーでは、まず労働時間の基本について整理を行った。労基法上の「労働時間」とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間を指し、就業規則の記載にかかわらず実態によって判断されることが強調された。また、研修や移動、待機の時間が労働時間に該当するかどうかについては、これまでの判例を踏まえて具体的に解説がなされた。

続いて、労働時間の把握方法について、始業・終業時刻はタイムカードや IC カードなど客観的記録に基づいて管理することが原則であると説明された。自己申告制を用いる場合には、実態との乖離がないかを常に確認する必要があることも指摘された。さらに、労使協定の重要性についても取り上げられた。協定が適法に締結されていない場合、長時間労働が違法となり企業リスクが高まるため、36 協定や変形労働制の協定については必ず就業規則に反映しておく必要があるとされた。

変形労働時間制については、その概要と各制度の違いが詳しく整理された。1 か月以内を平均して週 40 時間を超えない範囲であれば、繁閑に応じた勤務配分が可能となるが、導入にあたっては協定届の提出や就業規則の整備が欠かせないことが確認された。また、1 年単位や 1 週間単位の制度、フレックスタイム制との相違点についても分かりやすく示された。休日の取扱いについては、法定休日を特定することは義務ではないものの、就業規則に明記することが望ましいとされた。休日振替と代休の違いを正しく理解することが重要であり、割増賃金の発生要件を誤解すると未払賃金につながるリスクがあることが注意点として挙げられた。

勤務間インターバル制度についても言及があり、終業から次の始業までに一定の休息時間を確保することが、従業員の健康確保と過重労働防止に直結することが説明された。現在は努力義務とされているが、導入することで長時間労働の是正につながり、労働局や監督署からの指導に対しても適切な対応が可能となる。特に変形労働時間制を採用する場合には、

インターバルの確保が制度運用の健全性を高める要素となる。

最後に、最近の事例として「すかいらく事件」が紹介され、労働時間は1分単位で計算する必要があることが改めて確認された。これまで多くの企業で見られた端数切捨ての運用は法令違反であるとし、正しい時間管理の重要性が再認識された。

講義に続いて「変形労働時間制管理ツール」の操作説明が行われた。ツールでは、①所定労働時間の管理、②休日数の管理、③労基署届出様式の自動生成という三つの観点から制度運用を支援できることが紹介された。具体的には、個人単位・部署単位で勤務計画を入力し、1か月の労働時間の集計や休日数を自動でチェックできる仕組みが示された。また、協定届と連動させることで届出作業の効率化が図れる点も実演を通じて案内した。

5. 参加状況

参加者数：[参加会社数／22社・参加人数／24人]

6. セミナー風景



7. DVD 収録

当日の講義内容は録画しており、DVDとして配布した。また、説明会で紹介した「変形労働時間制管理ツール」も合わせて貸出提供し、各会員が自社の勤務計画にすぐ活用できるようにする。DVDでは講義の復習が可能となり、ツールは法令遵守と労務管理の効率化に直結するため、会員事業所において積極的に利用していただきたい。

8. 総論

今回のセミナーを通じて労働時間管理の正確性が労務リスク防止に直結することを学んだ。特に変形労働時間制は便利な制度である一方、誤った運用は未払残業やトラブルの原因となる。今後は労使協定の正しい締結と就業規則の整備を徹底し、各社においても労働時間管理の精度向上に努める必要がある。