

規制シート(様式)

(別紙1)

160194700490002

平成27年6月10日

規制の名称	1年単位の変形労働時間制における労働日の特定	所管府省	厚生労働省
根拠法令等	労働基準法(昭和22年法律第49号)	担当局課等 及び作成責 任者の役 職・氏名	労働基準局労働条件政策課長 村山誠
規制目的	1年単位の変形労働時間制において、対象期間における労働日及び労働日ごとの労働時間をあらかじめ特定しなければならないこととすることにより、労働者が生活の予定を立てやすいようにし、もって労働者の仕事と生活の調和を図ること。		
規制内容の概要	1年単位の変形労働時間制を採用するには、労使協定において、対象期間における労働日及び労働日ごとの労働時間をあらかじめ特定しなければならない。ただし、使用者は、労働日等の特定時には予期しない事情が生じ、やむを得ず休日の振替を行なう必要があるときには、就業規則において休日の振替を必要とする場合には休日を振り替える旨の規定を設け、あらかじめ振り替えるべき日を特定して振り替えること等の条件を満たした場合に、対象期間中における休日の振替を認めている。	関連する予 算	—
規制の最近の改 廃経緯	—	関連する政 策評価結果	—
規制を維持、改革 又は新設する理 由	1年単位の変形労働時間制は使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更することがないことを前提とした制度であり、労働者が生活の予定を立てやすいよう、対象期間における労働日及び労働日ごとの労働時間をあらかじめ特定しなければならないこととしており、労働日の特定がない振替は認められない。	規制の維 持、改革又 は新設の別	維持
(規制を改革する 場合の改革の方 向性)	—		
見直し条項	—		
次の見直し時期	—		

規制シート(通知・通達等の委任根拠等)(様式)

(別添)

0001

160194700490002

<p>通知・通達等の名称(発信者等を含む。)</p>	<p>「1年単位の変形労働時間制を採用した場合における休日振替の取扱いについて」(厚生労働省労働基準局長通達 平成6年5月31日基発330号、平成9年3月28日基発210号)</p>
<p>通知・通達等への委任の根拠となる法令の条項</p>	<p>労働基準法第32条の4第1項及び第2項</p>
<p>通知・通達等が法令の委任の範囲に入る理由</p>	<p>本通達の内容は労働基準法第32条の4の規定の趣旨を明確化するものであるため。</p>