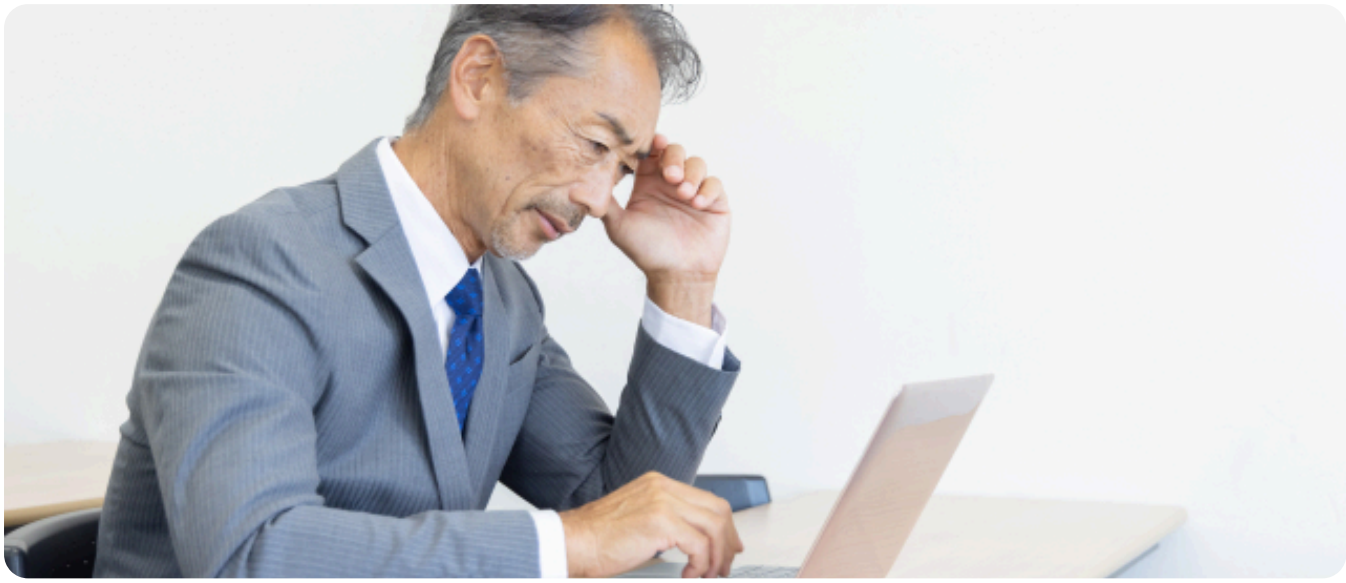


変形労働時間制は危険なのか！？変形労働時間制を採用する際の雇用契約書の注意点を社労士が解説

労務

社会保険労務士法人ＷＩＬＬ　山本達矢　2026.11.01　更新 2026.11.01

変形労働時間制が危険なのではなく、「導入したつもり」が危険です。無効になれば1日8時間で計算し直し、残業代が遡って発生します。裁判例5件と契約書の注意点を社労士が解説します。

目次

1. 1. そもそも何が「危険」なのか
2. 2. 無効とされた裁判例5件——理由はすべて「書き方」
3. 3. 雇用契約書で押さえるべき4点
4. 4.【実体験】シフト表が「3日」に配られていた話
5. 5. 社労士と経営者の会話
6. 6. 制度別の要件早見表

「変形労働時間制は危ない」と耳にされた経営者の方は多いと思います。しかし結論から言えば、**制度そのものが危険なのではありません。危険なのは「導入したつもり」になっている状態**です。要件を欠いて無効と判断されると、**1日8時間・1週40時間を基準に計算し直され、残業代が遡って発生します**。そして無効とされた裁判例を並べると、理由はほぼすべて就業規則と雇用契約書の「書き方」に集約されます。今回は、無効になった実例と、契約書で押さえるべき4点を解説します。

1. そもそも何が「危険」なのか

無効になると、過去分の残業代が一気に発生します。

変形労働時間制は、労働時間を週平均で法定労働時間内に収めることで、特定の日や週に8時間・40時間を超えて働かせても割増賃金が発生しない仕組みです。

ところが要件を欠いて無効と判断されると、この効果が消えます。つまり**原則どおり1日8時間・1週40時間を超えた分がすべて時間外労働**となり、差額の割増賃金を支払うことになります。賃金請求権の消滅時効は、2020年4月1日以降に支払期日が到来する賃金について当面3年ですので、**最大3年分**が対象です。

直近の裁判例を見てください。

飲食店G社事件（東京地判令和7年9月10日）

ラーメン店を営む会社が、1か月単位の変形労働時間制のもとで有期契約の従業員を働かせていた事案です。会社は「就業規則に1か月平均で週法定労働時間を超えない範囲と定めているので、シフトを時系列に数えて法定労働時間に達するまでが所定労働時間、それを超える部分が残業」と主張しました。

しかし裁判所は、この主張を認めませんでした。

- **シフト表に休憩時間が明記されていない**ため、表上の時間はすべて労働時間を定めたものとみるほかない
- シフト表が所定労働時間と残業時間を区別していないため、「時系列に数えて特定する」という主張は成り立たない

結果として、労働基準法第32条の2第1項の定めをしたとは認められず、**変形労働時間制は無効**とされました。

注目すべきは、会社が制度を「採用していた」つもりだった点です。就業規則にも書いてありました。しかしシフト表の作り方が要件を満たしていなかったのです。

2. 無効とされた裁判例5件——理由はすべて「書き方」

4つのパターンに分類できます。

事件名	裁判所・判決日	無効とされた理由
大手飲食店M社事件	名古屋地判令和4年10月26日	就業規則に**全シフトパターンが記載されておらず**、「原則として」と定めて店舗ごとの例外を認めていたため、各日・各週の労働時間が具体的に特定されていない
E事件	東京地判令和2年6月25日	就業規則が変形制を採る旨を定めるだけで、**各勤務の始業・終業時刻、休憩時間、勤務の組み合わせ、勤務割表の作成・周知方法を欠いていた**
I社事件事件	盛岡地判平成13年2月16日	法定労働時間を超える日・週や労働時間を**使用者が無制限に決められる内容**で、組み合わせの法則や作成手続も定められていなかった
鉄道会社J社事件	広島高判平成14年6月25日	「業務上の必要がある場合は、指定した勤務を変更する」という**抽象的な規定**では、労働者がどのような場合に勤務変更されるか予測できない
D社事件	長崎地判令和3年2月26日	稼働計画表の労働時間が所定労働時間に30時間を加えた値となっており、**1週平均40時間以内の法定の総枠を超える**

1. **シフトパターンを就業規則に書いていない**
2. **勤務割表の作成・周知の方法を書いていない**
3. **変更の要件が抽象的**（「業務上の必要がある場合」だけでは足りない）
4. **総枠を超えている**（週平均40時間の計算自体が合っていない）

いずれも、運用の問題ではなく**文書の問題**です。

3. 雇用契約書で押さえるべき4点

「シフトによる」の一行で済ませてはいけません。

厚生労働省の「いわゆる『シフト制』により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」（令和4年1月7日／**改正令和8年6月19日**）は、この点を明確にしています。

記載事項	危ない書き方	推奨する記載例
① 制度の種類と変形期間	（記載なし）	**1か月単位の変形労働時間制**とし、変形期間は**毎月1日を起算日とする1か月**とする
② 始業・終業時刻	始業・終業：シフトによる	**（A勤）8:00〜17:00（休憩60分）／（B勤）11:00〜20:00（休憩60分）／（C勤）13:00〜22:00（休憩60分）**。具体的な勤務は勤務割表により指定する
③ シフト表の通知期限と方法	（記載なし）	勤務割表は、**変形期間開始日の7日前までに**、所定の掲示場所への掲示および書面の交付により通知する
④ シフト変更のルール	業務上の必要がある場合は変更する	会社または従業員がシフトの変更を希望する場合は、**変更希望日の3日前までに所定の様式により申し出る**ものとし、**双方の合意により変更する**

同留意事項は、始業・終業時刻について次のように整理しています。

- 対応方法は、労働日ごとの時刻を記載するか、**原則的な時刻を記載したうえで一定期間分のシフト表を同時に交付**する
- **締結時点で時刻が確定していない場合**は、「シフトによる」との記載で足りる

また同留意事項は、**就業規則について「個別の労働契約による」や「シフトによる」の記載だけでは作成義務を果たしたことにならない**としています。基本の時刻・休日を定めたうえで、具体的な内容は個別契約やシフトによる旨を定めることは差し支えないとされています。

②の「勤務パターンを列挙する」という書き方が重要です。日本マクドナルド事件とＥ事件は、まさにこれを欠いたために無効とされました。

4.【実体験】シフト表が「3日」に配られていた話

介護事業を営む顧問先で、就業規則の見直しをお受けしたときのことです。

規程を拝見すると、1か月単位の変形労働時間制の規定がありました。勤務パターンも早番・日勤・遅番・夜勤と列挙されており、文書としては整っていました。労使協定の届出控えも保管されていました。

一通り確認を終えて、最後に何気なく伺いました。

> *「勤務表は、いつ職員の方に配られていますか」*

事務長が答えられました。

> *「月末ぎりぎりになることが多いですね。**翌月に入ってから出す月もあります**」*

ていませんでした。

変形労働時間制は、**変形期間の開始前に各日の労働時間を特定しておく**ことが前提です。開始後に配るのでは、「事前の特定」になりません。

さらに聞いてみると、運用の実態はこうでした。**入居者の状況で勤務が頻繁に差し替わる**。そのたびに事務長が電話で調整し、勤務表に手書きで直していた。変更のルールはなく、記録も残っていませんでした。

このとき私が申し上げたのは1点です。**規程が整っていても、配布が1日遅れただけで前提が崩れる**。

その後、この法人では次のように改めました。

- 勤務割表は**変形期間開始日の7日前までに**交付し、**交付日を台帳に記録**する
- 変更は**書面または所定のアプリ**で行い、変更前後と理由を記録する
- 変更が生じた場合も、**変形期間全体の総労働時間が週平均40時間以内に収まるか**を事務長が確認する

半年後に伺ったとき、事務長がこう言われました。「**7日前に出すと決めたら、勤務の組み方自体が変わりました**」。期限があることで、調整が前倒しになったのです。

文書の整備と運用の整備は、別の作業です。そして労基署の調査で見られるのは、後者です。

5. 社労士と経営者の会話

経営者「飲食店を数店舗やっています。1か月単位の変形労働時間制を入れているのですが、本当に残業代は出さなくてよいのでしょうか」

社労士「要件を満たしていれば、特定の日に8時間を超えても割増は発生しません。ただ、3つ確認させてください。まず、**就業規則に勤務パターンがすべて書いてあります**

経営者「『シフトによる』と書いてあります。実際は4パターンで回していますが」

社労士「そこが最初の危険です。日本マクドナルド事件では、**就業規則に全シフトパターンが記載されていないこと**を理由に無効とされています。4パターンなら、4つとも書き出してください」

経営者「2つ目は何でしょう」

社労士「**勤務表をいつまでに出すか、規程に書いてありますか**」

経営者「書いていません。だいたい月末に店長が作っています」

社労士「Ｅ事件では、**勤務割表の作成・周知方法を欠いていたこと**も無効理由に挙げられています。『変形期間開始日の7日前までに掲示する』のように、期限と方法を明記してください」

経営者「3つ目は」

社労士「**変更のルール**です。『業務上の必要がある場合は変更する』とだけ書いていませんか」

経営者「まさにそう書いています」

社労士「交通機関J社の事件で、その書き方は**抽象的で労働者が予測できない**とされました。誰が、いつまでに、どの様式で申し出るかまで決めてください」

経営者「細かいですね……。ところで、無効になったら何が起きますか」

社労士「**1日8時間・1週40時間で計算し直します**。シフトで10時間の日があれば、その2時間は時間外です。これを最大3年分です」

経営者「店舗の数を考えると、相当な額になりますね」

社労士「そうです。しかも労基署の調査では、**シフト表と賃金台帳を突合**されます。そこで総枠を超えていれば、ダイレックス事件と同じ指摘を受けます」

社労士「変形期間の総労働時間が、**週平均40時間以内**に収まっているかです。月によって上限が変わりますので、31日の月は177.1時間、30日の月は171.4時間が目安です。**シフトを組んだ時点で超えていれば、その時点で負けています**」

経営者「シフトを組む人が計算していないかもしれません」

社労士「そこが一番多い落とし穴です。店長任せにせず、**総枠のチェックを仕組みにしてください**」

6. 制度別の要件早見表

制度	根拠条文	導入方法	届出
1か月単位	労基法32条の2	就業規則その他これに準ずるもの**または**労使協定	労使協定による場合は必要（様式第3号の2）
1年単位	労基法32条の4	**労使協定が必須**	**必須**（様式第4号）
フレックスタイム制	労基法32条の3	就業規則等＋労使協定	清算期間が1か月を超える場合は必要
1週間単位の非定型的	労基法32条の5	労使協定（規模・業種の限定あり）	必要

1年単位については、厚生労働省・都道府県労働局のパンフレットが詳しく、次の点に注意が必要です。

- **労働日数の上限は1年あたり280日**
- 対象期間を区分して定める場合、**各期間の初日の30日以上前に、過半数組合または過半数代表者の同意を得て書面で特定**する
- **特定した労働日や労働時間を任意に変更することはできない**
- **連続労働日数は原則6日まで**（特定期間は1週間に1日の休日を確保できる日数が上限）
- 途中退職・入社者には、実労働期間を平均して週40時間を超えた分の**精算が必要**

Q. 変形労働時間制は違法なのですか。 A. 違法ではありません。労働基準法が定める正規の制度です。ただし要件を欠くと無効となり、原則どおり1日8時間・1週40時間で計算されます。

Q. シフト表を変形期間の開始後に配っても大丈夫ですか。 A. 認められません。変形労働時間制は変形期間の開始前に各日の労働時間を特定しておくことが前提です。規程に通知期限を定め、実際に守ってください。

Q. 雇用契約書に「シフトによる」とだけ書いてはいけませんか。 A. 契約締結時点で始業・終業時刻が確定している日については、その時刻を明示する必要があります。厚生労働省の留意事項は「シフトによる」とだけ記載するのでは足りないとしています。原則的な時刻を記載し、一定期間分のシフト表を同時に交付する方法も認められています。

Q. 一度決めたシフトを会社都合で変更できますか。 A. 確定したシフトの変更は労働条件の変更にあたるため、双方の合意で行うことが求められます。あらかじめ変更の申出期限と手続を定めておいてください。

まとめ

変形労働時間制が危険なのではありません。危険なのは、**規程に制度名だけ書いて「導入したつもり」になっている状態**です。無効とされた裁判例の理由は、①シフトパターンの不記載、②勤務割表の作成・周知方法の不記載、③変更要件の抽象性、④総枠超過——いずれも文書で解決できるものです。自社の就業規則と雇用契約書に、勤務パターン・通知期限・変更ルールの3点が書かれているか、そしてシフト表が期限内に配られているかをご確認ください。規程の見直しも必要です。

‹ 記事一覧に戻る