

それぞれの変形労働時間制の特徴



	1か月単位の変形労働時間制 ＜労基法32条の2＞	フレックスタイム制 ＜労基法32条の3＞	1年単位の変形労働時間制 ＜労基法32条の4＞
採用の要件	労使協定又は就業規則等に規定	①就業規則等に規定 ②労使協定の締結	労使協定の締結
協定の届出	必要	不要 ※清算期間が1か月を超える場合は必要	必要
単位期間	変形期間/1か月以内	清算期間/3か月以内	対象期間/1か月を超え1年以内
平均週所定労働時間	変形期間を平均し1週40時間	清算期間を平均し1週40時間	対象期間を平均し1週40時間
週・日の所定労働時間の 特定	必要	不要（労働者が決定） ※労使協定によりコアタイムの設定は可能	必要
1日・1週の労働時間の 限度	制限なし	制限なし	1日/10時間 1週/52時間
連続労働日数の限度	制限なし	制限なし	特定期間以外/6日 特定期間/一週間に1日の休日が確保できる 日数
時間外労働の算定基準	①1日 ②1週 ③変形期間	清算期間のみ	①1日 ②1週 ③変形期間
導入のメリット	曜日ごとに繁閑差が大きい事業所に最適。曜日の繁閑に合わせた労働時間の設定が可能となり、メリハリをつけて働くことで費用対効果が高まる。	労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を決めることで効率的に働き、ワークライフバランスの実現が図られる。個々の事情に対応できたため採用可能な人材の幅が広がる。	1年を通して、季節ごとに繁閑差が大きい事業所に最適。業務の繁閑に合わせた労働時間の設定が可能となり、メリハリをつけて働くことで費用対効果が高まる。