

1箇月単位の変形労働時間制に関する労使協定書

(労働基準法第32条の2 準拠)

(以下「会社」という)と労働者の過半数を代表する者(従業員代表)
は、労働基準法第32条の2の規定に基づき、1箇月単位の変形労働時間制について次のとおり協定する。

第1条(目的)

会社は、この協定の定めるところにより、1箇月以内の期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲で、特定の週又は特定の日において法定労働時間を超えて労働させることができる。

第2条(対象労働者の範囲)

この協定は、次の部署・職種に所属する労働者に適用する。

()

第3条(対象期間及び起算日)

対象期間は1箇月とし、起算日は毎月 日とする。

第4条(各日及び各週の労働時間)

対象期間における各日及び各週の労働時間は、別紙勤務割表のとおりとする。ただし、対象期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えないものとする。

(勤務割表は、対象期間の初日の少なくとも30日前までに労働者に周知する。)

第5条(休日)

休日は、勤務割表に定めるところとする。

第6条(有効期間)

この協定の有効期間は、令和 年 月 日から 年間とする。

第7条(届出)

会社は、この協定を労働基準法施行規則第12条の2の2第2項の定めるところにより、様式第三号の二により所轄労働基準監督署長に届け出る。

令和 年 月 日

会社

代表者

印

従業員代表

印

別紙：1箇月単位の変形労働時間制 運用ガイド

1. 就業規則で定める方法と労使協定で定める方法の違い

労働基準法第32条の2第1項は、1箇月単位の変形労働時間制を「労使協定」または「就業規則その他これに準ずるもの」のいずれかで定めることを認めています。常時10人以上の労働者を使用する事業場では、就業規則に定めて労基署へ届け出る方法（36協定のような別紙協定を必要としない）が可能です。一方、労使協定で定めた場合は、就業規則の届出とは別に、その協定自体を届け出る義務が生じます（同条2項）。

2. 労使協定で定めた場合の届出（様式第三号の二）

労働基準法施行規則第12条の2の2第2項は「法第三十二条の二第二項の規定による届出は、様式第三号の二により、所轄労働基準監督署長にしなければならない」と定めています。就業規則のみで定めた場合（労使協定を締結していない場合）は、この様式第三号の二による届出は不要ですが、就業規則自体の届出（常時10人以上の事業場）が必要です。

3. 常時10人未満の事業場の取り扱い

常時10人未満の労働者を使用する事業場は就業規則の作成・届出義務がありません。労働基準法施行規則第12条1項は、このような事業場が32条の2第1項の定めをした場合（労使協定または労使委員会等の決議による場合を除く）には、労働者への周知で足りるとしています。ただし、労使協定（本テンプレートのような書面協定）で定める場合は、事業場の規模にかかわらず様式第三号の二による届出が必要です。

4. 1年単位の変形労働時間制との違い

1箇月単位（本テンプレート）は就業規則のみでも定められますが、1年単位の変形労働時間制（労働基準法第32条の4）は必ず労使協定によらなければなりません。また1年単位は、年間労働日数280日等の追加の限度基準が適用される点が異なります。詳細は当サイトの「1年単位の変形労働時間制 労使協定書」テンプレートで解説しています。

本書は一般的な情報提供を目的とするテンプレートです。法的助言を構成するものではありません。

本協定の締結のみでは足りず、所轄労働基準監督署長への届出が必要です（労働基準法第32条の2第2項・第32条の4第4項）。