

1年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4・労働基準法施行規則第12条の4 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4の規定に基づき、1年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(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2条(対象期間及び起算日)

対象期間は、令和 年 月 日から令和 年 月 日までの (1箇月を超え1年以内)とする。

第3条(特定期間)

特定期間(対象期間中特に業務の繁忙な期間)は、 年 月 日から 年 月 日までとする。(定めない場合は「なし」と記入)

第4条(対象期間における労働日及び労働日ごとの労働時間)

対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間は、別紙年間カレンダーのとおりとする。対象期間を1箇月以上の期間ごとに区分する場合、最初の期間の労働日及び労働日ごとの労働時間は別紙年間カレンダーのとおりとし、最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間数は別紙区分表のとおりとする(区分した期間の労働日等は、各期間の初日の少なくとも30日前に、労働者の過半数を代表する者の同意を得て定める)。

第5条(限度基準の遵守)

対象期間における労働日数は、対象期間が3箇月を超える場合、1年当たり280日を超えないものとする。1日の労働時間は10時間、1週間の労働時間は52時間を超えないものとする。連続して労働させる日数は6日を超えないものとし、特定期間においては1週間に1日の休日が確保できる日数を超えないものとする(労働基準法施行規則第12条の4第3項～第5項)。

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第32条の4第4項において準用する同法第32条の2第2項及び労働基準法施行規則第12条の4第6項の定めるところにより、様式第四号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

従業員代表

代表者

印

印

別紙：1年単位の変形労働時間制 運用ガイド

1. 必ず労使協定で定める（就業規則のみでは不可）

労働基準法第32条の4第1項は「労働者の過半数で組織する労働組合……又は労働者の過半数を代表する者との書面による協定により……」と定めており、1箇月単位（32条の2）と異なり「就業規則その他これに準ずるもの」による代替は認められていません。就業規則には変形労働時間制を採用する旨の根拠規定を置いたうえで、必ず労使協定を締結してください。

2. 年間労働日数の上限は280日（対象期間3箇月超の場合）

労働基準法施行規則第12条の4第3項は、対象期間が3箇月を超える場合の労働日数の限度を、対象期間について1年当たり280日と定めています。対象期間が3箇月以内の場合はこの280日の上限は適用されません。

3. 1日10時間・1週52時間、週48時間超は連続3週まで

同条4項は、1日の労働時間の限度を10時間、1週間の労働時間の限度を52時間と定めています。さらに対象期間が3箇月を超える場合は、（1）労働時間が48時間を超える週が連続する場合の週数が3以下であること、（2）対象期間を初日から3箇月ごとに区分した各期間において、労働時間が48時間を超える週の初日の数が3以下であること、の両方を満たす必要があります。

4. 連続労働日数は原則6日、特定期間は実務上12日が上限の目安

同条5項は、連続して労働させる日数の限度を原則6日とし、労使協定で「特定期間」として定めた期間については「1週間に1日の休日が確保できる日数」とする、と定めています。この「1週間に1日の休日が確保できる日数」は、休日→12日連続勤務→休日という配置が理論上の上限になるため、実務上は「最長12日」と説明されるのが一般的です。ただし、対象期間の大部分を特定期間とすることは認められないとされています。

5. 届出（様式第四号）

労働基準法第32条の4第4項は、32条の2第2項（届出義務）を準用しています。労働基準法施行規則第12条の4第6項は「法第三十二条の四第四項において準用する法第三十二条の二第二項の規定による届出は、様式第四号により、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。1年単位は就業規則のみでの代替ができないため、事業場の規模にかかわらず、必ずこの届出が必要です。

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）。