

Q 1 ヶ月単位の変形労働時間制は労使協定を届出ただけでよろしいですか。

A 1 ヶ月単位の変形労働時間制を実施する要件は、労働基準法第 32 条の 2 項に定められており、就業規則に規定をおくか、あるいは労使協定を締結するか、のいずれかの方法によらなければなりません。

労使協定の締結により実施する場合には、①変形期間（1 ヶ月以内）と変形期間の起算日、②対象となる労働者の範囲、③変形期間中の各日及び各週の労働時間、④協定の有効期間を定め、その事業場を管轄する労働基準監督署長に届出ることが必用です。

一方、労働基準法第 89 条で就業規則に必ず定めなければならない事項として、始業・終末の時刻、休憩時間、休日等の労働時間に係る事項が規定されています。

したがって、労使協定によって 1 ヶ月単位の変形労働時間制を実施する場合、従業員数 10 名以上の事業場では就業規則の届出も必要になります。