

臨時的に限度時間を超える労働について協定する場合に、協定すべき事項は以下のとおりです（様式第9号の2）

☐ 1 か月の時間外労働＋休日労働の合計時間数（100 時間未満）
☐ 1 年の時間外労働時間（720 時間以内）
☐ 限度時間を超えることができる月数（1 年について6か月以内とすること）
☐ 臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合 ☐ 通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければならない、「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められないことに留意してください。 （例）・予算、決算業務　・ボーナス商戦に伴う業務の繁忙　・納期のひっ迫　・大規模なクレームへの対応　・機械のトラブルへの対応
☐ 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置 ☐ 以下のものから協定することが望ましいことに留意してください。 ①医師による面接指導 ②深夜業（22時～5時）の回数制限 ③終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）④代償休日・特別な休暇の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休暇の取得 ⑦心とからだの相談窓口 ⑧配置転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導
☐ 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率 ☐ 25%を超える率とするよう努めてください。
☐ 限度時間を超えて労働させる場合における手続（例：労働者代表者に対する事前申し入れ、労使協議）

36協定の締結当事者

- 36協定締結の際は、その都度、当該事業場に労働者（パートやアルバイト等も含む）の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合はその労働組合、過半数組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と協定しなければなりません。
- 過半数代表者の選任に当たっては、以下の点に留意する必要があります。
 - ✓ 管理監督者でないこと
 - ✓ 36協定締結をする者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
 - ✓ 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと
※不適切な選出の例：会社による指名、社員親睦会の代表が自動的に選出
- 使用者は過半数代表者が協定締結に関する事務を円滑に遂行することができるよう、必要な配慮を行わなければなりません。

◆36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針◆ （平成30年厚生労働省告示第323号）

- ☐ 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。
- ☐ 使用者は、36協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働者に対する安全配慮義務を負うこと、また、時間外・休日労働時間が1か月においておおむね45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まることに留意する必要があります。
- ☐ 限度時間（月45時間・年360時間）を超えて労働させることができる場合を定めるに当たっては、できる限り具体的に定めなければなりません。36協定において限度時間を超えて延長時間を定めるに当たっては、**限度時間にできる限り近づけるように努めてください。**
- ☐ 1か月に満たない期間において労働する労働者について、1週、2週及び4週のそれぞれについての延長時間が目安時間（1週15時間、2週27時間、4週43時間）を超えないものとするよう努めてください。
- ☐ 36協定において休日の労働を定めるに当たっては、**休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努めてください。**

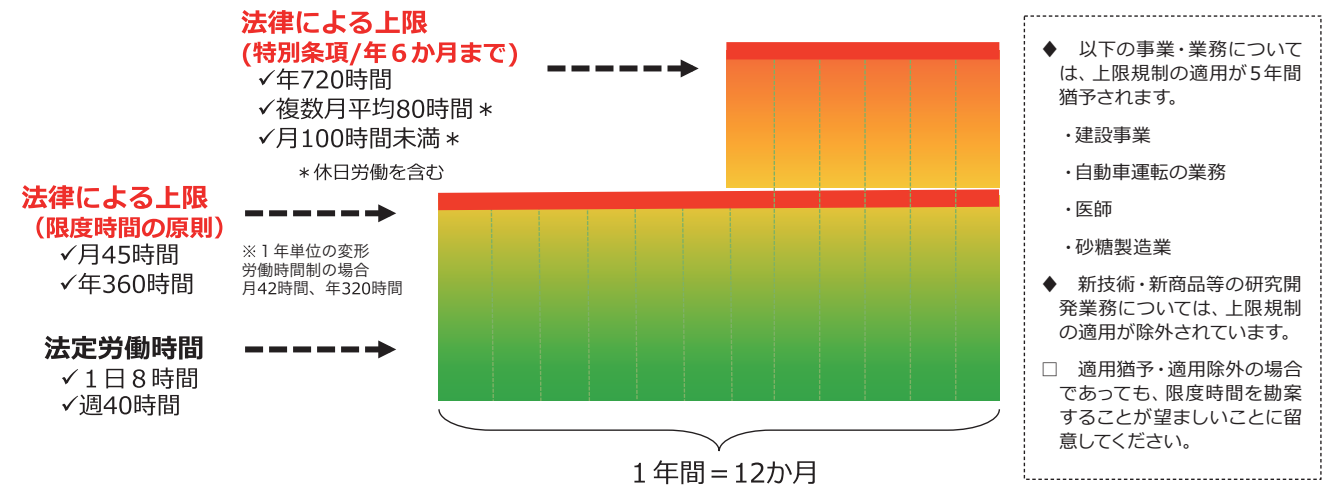
サブロク

36協定の適正な締結

労働基準法が改正され、時間外労働の上限が法律に規定されたことにより、36協定の締結方法が変わりました。

法律の施行に当たっては、経過措置が設けられており、2019 年4月1日（中小企業は2020 年4月1日）以後の期間のみを定めた36協定に対して上限規制が適用されます。2019 年3月31日を含む期間について定めた36協定については、その協定の初日から1年間は引き続き有効となり上限規制は適用されません。

時間外労働の上限規制



協定すべき事項は、以下のとおりです（様式第9号）

☐ 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合
☐ 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる労働者の範囲 ☐ 業務の種類について定めるに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしてください。
☐ 対象期間（1 年間に限る）
☐ 1 年の起算日
☐ 対象期間における ☐ 1日 ☐ 1か月 ☐ 1年 について、労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日
☐ 有効期間
☐ 時間外労働＋休日労働の合計が ☐ 月 100 時間未満 ☐ 2～6 か月平均 80 時間以内 を満たすこと

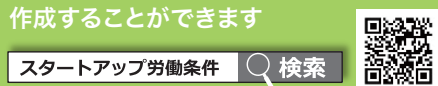
◆法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超える時間外労働や法定休日（毎週少なくとも1回）に労働を行わせるためには、36協定を締結し、労働基準監督署長に届け出なければなりません。

◆36協定については、就業規則やその他各種の労使協定と同様に、常時各作業場の見やすい場所への掲示や、書面を交付する等の方法により、労働者に周知する必要があります。

☞ 36協定の様式のダウンロードはこちら



☞ 必要項目を入力・印刷することで、労働基準監督署に届出可能な36協定届を作成することができます



☞ 36協定届の電子申請はこちら



3.6 協定届の記載例 (限度時間を超えない場合)

(様式第9号(第16条第1項関係))

- ◆36協定で締結した内容を協定届（本様式）に転記して届け出てください。

表面

時間外労働 に関する協定届
休日労働

働働

[illegible]

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及

協定の成立年月日 〇〇〇 年 3 月 12 日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する
協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を示すことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づき選出は認められません。

職名 氏名)

氏名	職名
田中太	工場長



要です。

た時間数は、月
100時間未満、2
～6か月平均80
時間以内でなけれ

限度時間を超える場合の36協定届の記載例 (特別条項)

(様式第9号の2 (第16条第1項関係))

- ◆**臨時的に限度時間を超えて労働させる場合には様式第9号の2の協定届の届出が必要**です。
- ◆**様式第9号の2は、✓限度時間内の時間外労働についての届出書（1枚目）と、✓限度時間を超える時間外労働についての届出書（2枚目）の2枚の記載が必要です。**

2枚目
表面

時間外労働 に関する協定届 (特別条項)
休日労働

[illegible]

限度時間を超えた労働
限度時間を超えて労働させるための措置
福祉を確保するための措置

対象労働者への医師による面談

時間の勤務間インターバルを設定、

者に対し、以下のいずれかの健康確保措置を講ずることとを定めてください。該当する番号を記入し、右欄に具体的内容を記載してください。

者に対し、
以下のいずれ
れかの健康
790-6111 800-ナ

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働

合算した時間数は、1箇月について100時

外労働と法定休日
を合計した時間数
月100時間未満、
6か月平均80時

を記入し、右欄に具体的内容を記載してください。

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働多数）の選出方法（

を記入し、
七欄一目生
当する番号
ださい。該
に記入し、

検査課主任
山田花子

様式9号の2の届出をする場合には、2枚目に
労働者代表者名および選出方法、使用者代表者
名の記入をしないこと。

載してくだ
さい。

工場長
田中太郎

押印も必要です。

(健康確保世襲)

○ ○

労働基準監督署長殿

①医師による面接指導 ②深夜業 (22時～5時)の回数制限 ③終業から始業までの休憩時間の確保 (勤務時間インターバル)
④産休・育休・特別な休暇の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休暇の取得 ⑦心とからだの相談窓口の設置 ⑧配置転換
⑨代業医等による助産・指導や保健指導 ⑩その他