

サブロク

36協定の 適正な締結

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日）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
署長に届け出る必要があります。

時間外労働には法律で
上限が定められています。

法律による上限 (特別法規/6ヶ月まで)	法律による上限 (労働基準法)	法定労働時間
✓年720時間 ✓雨天休日80時間 ✓月100時間未満	✓年45時間 ✓年360時間	✓1日8時間 ✓週40時間
+ 休日労働(含む)		
1年間 = 12か月		

- ◆以下の事業・事業所については、令和6年4月1日以降、上記と異なる適用規制が適用されます。
- ◆建設の事業（災害復旧における復旧・復興の事業を除く）、自動車運送の業務、医師に從事する医師
- ◆新技術、新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

詳細は、HPをご参照ください。

様式には、労働保険番号・法人番号についても記載が必要です ☞ 法人登録用「[印押] 法人番号公表サイト」
からも検索できます

協定すべき事項は以下のとおりです

様式第9号

- 時間外労働又は休日労働をさせる必要のある具体的理由
- 業務の種類 □ 労働者数 □ 対象期間（1年間に限る） □ 1年の起算日 □ 協定の有効期間
業務の種類について定めることは、業務の区分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。
- 対象期間における**1日、1か月、1年**について、延長ができる時間又は労働させる
ことができる休日の日数、始業及び終業の時刻
- 時間外労働+休日労働の合計が以下を満たすこと（チェックボックスに要チェック）
□100時間未満 **□2~6ヶ月平均80時間以内**

臨時に限度時間を超える労働について協定する場合、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
通常予定することのできない労働の大幅な増加等に伴い個別的に限度時間（月45時間・年360時間）を超えて労働させる必要がある場合をできる限り明確に定めなければなりません。『業務の部』上に必要な場合、『業務上での従事しない場合』など日常的な時間外労働を扱うそれ以外の場合は、『業務の部』上に記載する場合と同様に記載して下さい。
- 限度時間を超えて労働させた労働者に対する健康及び福利を確保するための措置
以下の点から協定することを望ましいと認めてください。
①医師による定期検査、夜勤（22時～5時）の回数制限
②産業医による定期的・随時の労働衛生状況の確認
③心臓などの相談窓口の設置・配備
④産業医による診断・指導・保健指導
- 限度時間を超えた労働に応じ割増賃金率
25%を超過するとするよう努めてください。
- 限度時間を超えて労働させた場合における手続
(例：労働者代表者に対する事前申入れ、労使協議)

様式の記載例は次頁以降を
ご参照ください

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

- ▣ 時間外労働や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・休日労働時間を1ヶ月においておむね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強くなることを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ください。**
- ▣ 1か月未満の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自用時間（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努めください。**

36協定の締結当事者

- 36協定締結の際は、その都度、当該事業場に使用されるすべての労働者（パートやアリバイト等も含む）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、すべての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。
 - ✓ 管理職労働者でないこと
 - ✓ 36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、投票权、掌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のないこと
- 不適切な選出の例：会社による指名、社員親睦会の幹事などを自動的に選出を行わなければなりません。

36協定届の
チェックボックス
にチェックする
必要があります。

3 6 協定は、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。

各種ご案内

☞ 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る

☞ 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 (労働基準法施行規則第16条第1項関係))

- ◆36協定で継続した内容を協定届(本様式)に転記して届け出てください。
◆36協定届(本様式)を用いて36協定を締結するときもできます。その場合には、記名押印又は署名など労使双方の合意があることが明らかとなるような方法により締結することが必要です。
必要事項の記載がなければ協定届様式以外の形式でも届け出できます。
◆36協定の届出は郵便用紙も行なうことができます。●(住民番号)の欄は、記入しなくとも構いません。