

賃 金 控 除 に 関 す る 協 定 書

と は労働基準法第24条第1項但書に基づき賃金控除に関し、下記のとおり協定する。

記

1. は、毎月 日、賃金支払の際次に掲げるものを控除して支払うことができる。

(1)

(2)

(3)

(4)

2. この協定は 年 月 日から有効とする。

3. この協定は、何れかの当事者が 日前に文書による破棄の通告をしない限り効力を有するものとする。

年 月 日

使用者職氏名

㊞

労働者代表

㊞

時間外労働に関する協定届
休日労働

様式第9号（第16条第1項関係）

労働保険番号		所管 都道府県 市町村 労働者番号 被保険者番号									
法人番号		基礎番号 支店番号 被保険者番号									

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）		協定の有効期間	
				(〒 — —)			
				(電話番号： — —)			
時間外労働		時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	1日	1年(①については360時間まで、②については320時間まで) 起算日 (年月日)
					所定労働時間を法定労働時間を超える時間数 (任意)	所定労働時間を法定労働時間を超える時間数 (任意)	所定労働時間を法定労働時間を超える時間数 (任意)
休日労働	① 下記②に該当しない労働者						
休日労働	② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者						
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる法定休日の数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻	
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えないこと。 ☐ (チェックボックスに要チェック)							

協定の成立年月日	年	月	日	職名
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組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の				氏名
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（				）
上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。 ☐ (チェックボックスに要チェック)				
上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 ☐ (チェックボックスに要チェック)				
年				月
日				日
使用者				職名
				氏名
労働基準監督署長殿				

労働保険番号

法人番号

都道府県

所轄

管轄

基幹番号

枝番号

被一括事業場番号

時間外労働に関する協定届
休日労働

様式第9号の2（第16条第1項関係）

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）		協定の有効期間	
				(〒 ー ー)			
時間外労働		時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	延長することができる時間数 (電話番号： ー ー)	
	1日					1箇月（①については45時間まで、②については42時間まで）	1年（①については360時間まで、②については320時間まで）
	法定労働時間を超える時間数					所定労働時間を法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を法定労働時間を超える時間数
① 下記②に該当しない労働者							
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者							
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる法定休日の数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻	
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない。かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 ☐							
(チェックボックスに要チェック)							

時間外労働
休日労働

時間外労働
休日労働

時間外労働
休日労働

時間外労働に関する協定届
休日労働

様式第9号の3の2（第70条関係）

労働保険番号		所管 都道府県		管轄		基礎番号		枝番号		被一括事業場番号	
法人番号											

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）		協定の有効期間			
				(〒 — —)					
時間外労働		時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	延長することができる時間数 1 1 日 1 箇月 ①については45時間まで、②については42時間まで 1 年 ①については360時間まで、②については320時間まで 起算日 (年月日)			
					所定労働時間を法定労働時間を超える時間数 (任意)	所定労働時間を法定労働時間を超える時間数 (任意)			
休日労働	① 下記②に該当しない労働者								
	② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者								
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる法定休日の数		労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻		
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1 箇月について 100 時間未満でなければならず、かつ 2 箇月から 6 箇月までを平均して 80 時間を超過しないこと（災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。）。								☐ （チェックボックスに要チェック）	

協定の成立年月日 年 月 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労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名 氏名

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（ ）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

年 月 日

使用者 職名 氏名

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）		協定の有効期間	
				（〒 ー ー ） （電話番号： ー ー ）			
時間外労働		時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 （満18歳以上の者）	所定労働時間 （1日） （任意）	1日 （任意）	1年（①については360時間まで、②については320時間まで） 起算日 （年月日）
	① 下記②に該当しない労働者				所定労働時間を法定労働時間を超える時間数 （任意）	所定労働時間を法定労働時間を超える時間数 （任意）	
	② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者						
休日労働		休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 （満18歳以上の者）	所定休日 （任意）	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻	

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと（災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。）。

☐
（チェックボックスに要チェック）

時間外労働
休日労働

に関する協定届（特別条項）

様式第9号の3の3（第70条関係）

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	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。 ①については100時間未満に限る。)		1年 (時間外労働のみの時間数。 720時間以内に限る。)				
			延長することができる時間数	限度時間を超えて労働させることのできる回数 (6回以内に限る。)	延長することのできる時間数及び休日労働の時間数	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	起算日 (年月日)	延長することのできる時間数	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率		
① 工作物の建設の事業 に従事する場合											
② 災害時における 復旧及び復興の事業 に従事する場合 (併せて、①の事業にも従事する場合、①の事業に従事する時間も含めて記入すること。)											
限度時間を超えて労働させる場合における手続											
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			(該当する番号)		(具体的内容)						
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えないこと（災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。）。 ☐ （チェックボックスに要チェック）											

協定の成立年月日	年	月	日	職名 氏名
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組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の（				
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（				
上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表すること。 ☐ （チェックボックスに要チェック）				
上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 ☐ （チェックボックスに要チェック）				

使用者
職名
氏名

労働基準監督署長殿

時間外労働に関する協定届
休日労働

様式第9号の3の4（第70条関係）

労働保険番号		所掌		管轄		基礎番号		被一括事業場番号	
法人番号									

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）	協定の有効期間						
		（〒 — — ）							
時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 （満18歳以上の者）	所定労働時間 （1日） （任意）	延長することができる時間数				
					1日	1箇月（①については45時間まで、②については42時間まで）	1年（①については360時間まで、②については320時間まで）	起算日 （年月日）	所定労働時間を法定労働時間を超える時間数 （任意）
						所定労働時間を法定労働時間を超える時間数 （任意）			
						所定労働時間を法定労働時間を超える時間数 （任意）			
① 下記②に該当しない労働者									
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者									
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 （満18歳以上の者）	所定休日 （任意）	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻		労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻		
					法 定 休 日 の 日 数		法 定 休 日 の 日 数		

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならないこと（自動車の運転の業務に従事する労働者は除く。）。

☐（チェックボックスに要チェック）

協定の成立年月日	年	月	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労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名 氏名			
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（ ）			
上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。			
上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。			
年 月 日			
使用者 職名 氏名			

労働基準監督署長 殿

[illegible][illegible]

☐ (チェックボックスに要チェック)

時間外労働
休日労働

に関する協定届（特別条項）

様式第9号の3の5（第70条関係）

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	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。 ①については100時間未満に限る。)			1年 (時間外労働のみの時間数。 ①については720時間以内、②については960時間以内に限る。)			
			延長することができる時間数	限度時間を超えて労働させることができる回数 (①については6回以内、②については任意。)	延長すること及び休日労働の時間数	法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	延長することができる時間数	法定労働時間を超える時間数 (任意)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	
											法定労働時間を超える時間数 (任意)
① 下記②以外の者											
② 自動車の運転の業務に従事する労働者											
限度時間を超えて労働させる場合における手続											
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	(該当する番号)	(具体的内容)									
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと（自動車の運転の業務に従事する労働者は除く。）。											

協定の成立年月日

年

月

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労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名氏名

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（
上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表すること。
☐（チェックボックスに要チェック）

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。
☐（チェックボックスに要チェック）

使用者
職名
氏名

労働基準監督署長殿

時間外労働 休日労働 に関する協定届

様式第9号の4 (第70条関係)

[illegible]

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）		協定の有効期間	
				（〒 ） （電話番号： ）			
時間外労働		時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 所定労働時間(1日) (任意)	1箇月①については45時間まで、 ②については42時間まで	1年①については360時間まで、 ②については320時間まで
	① 下記②に該当しない労働者				所定労働時間を 法定労働時間を 超える時間数 (任意)	所定労働時間を 法定労働時間を 超える時間数 (任意)	起算日 (年月日)
	② 1年単位の變形労働時間制により労働する労働者						
休日労働		休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる 法定休日の数	労働させることができる法定 休日における始業及び終業の時刻
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと（医業に従事する医師は除く。）。 ☐ （チェックボックスに要チェック）							

【医業に従事する医師】

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、１箇月について100時間未満でなければならず、かつ１年について960時間（水準医療機関若しくはC水準医療機関においては当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣されるものに限る。）については1,860時間）以下でなければならないこと（ただし、１箇月について100時間以上となることが見込まれる医師については直接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずる場合は、１箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上になつても差し支えない）。 □（チェックボックスに要チェック）

1 箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が 100 時間以上となることが見込まれる場合、以下の措置を講ずること。

1 箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100 時間に到達する前に疲労の蓄積の状況等を確認し、面接指導を行うこと（A水準医療機関で勤務する医師で疲労の蓄積が認められない場合は、100 時間以上となつた後での面接指導でも差し支えない。）。また、面接指導を行つた医師の意見を踏まえ、労働者の健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずること。 ☐（チェックボックスに要チェック）
1 箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が155 時間を超えた場合、労働時間短縮のための具体的な措置を行うこと。 ☐（チェックボックスに要チェック）

協定の成立年月日 年 月 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労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名

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（

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する者又は上記協定の全ての労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表すること。

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第 41 条第 2 号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する者を選出することを明らかにして実施される投票、選挙等の方法により選出された者であること。

□ (チェックボックスに要チェック)

職名	氏名	使用者

勞働基準監督署長殿

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）		協定の有効期間	
				(〒 —)		(—)	
				(電話番号： —)			
時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	1日	1箇月(①については45時間まで、②については42時間まで)	1年(①については360時間まで、②については320時間まで) 起算日 (年月日)
				所定労働時間を法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を法定労働時間を超える時間数
				(任意)	(任意)	(任意)	(任意)
休日労働	① 下記②に該当しない労働者 ② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻		
				労働させることができる法定休日	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻		
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと（医業に従事する医師は除く。）。							
【医業に従事する医師】 上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ1年について960時間（B水準医療機関若しくはC水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師（当該指定に係る派遣に係るものに限る。））については1,860時間）以下でなければならないこと（ただし、1箇月について100時間以上となることが見込まれる医師について、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずる場合は、1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上になっても差し支えない。）。							

時間外労働
休日労働
に関する協定届 (特別条項)

	労働者数 (満18歳以上の者)	業務の種類	1日 (任意)	1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。ただし、②・⑤については、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることとして いる場合はこの限りではない。)			1年 (①については720時間以内 (時間外労働のみの時間数)、②・④については960時間以内、③・⑤については1,860時間以内 (②・⑤は時間外労働及び休日労働を合算した時間数)に限る。)	
			延長することができる時間数 法定労働時間を 超える時間数	延長させること ができる回数 (①については、 6回以内、②・⑤に ついては任意)	延長すること ができる時間数 及び休日労働の時間数	延長すること ができる時間数 法定労働時間を 超える時間数	延長すること ができる時間数 法定労働時間を 超える時間数	起算日 (年月日)
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	① (下記②-⑤以外の の者)							
A 水準医療機関 で勤務する医師	②							
B 水準医療機関 で対象業務に従 事する医師	③							
④ 連携B水準医療 機関で対象業務 に従事する医師	④							
⑤ C水準医療機関 で対象業務に従 事する医師	⑤							

限度時間を超えて労働させる場合における手続		
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	(該当する番号)	(具体的内容)
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1 箇月について 100 時間未満でなければならず、かつ 2 箇月から 6 箇月までを平均して 80 時間を超過しないこと（医業に従事する医師は除く。）。 ☐ （チェックボックスに要チェック）		

【医業に従事する医師】	
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1 箇月について 100 時間未満でなければならず、かつ 1 年について 960 時間（B 水準医療機関若しくは C 水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携 B 水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師（当該指定に係る派遣に係るものに限る。））については 1,860 時間）以下でなければならないこと（ただし、1 箇月について 100 時間以上となることが見込まれる医師について、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずる場合は、1 箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が 100 時間以上になつても差し支えない。）。 ☐ （チェックボックスに要チェック）	
③一⑤の場合、都道府県知事から B 水準医療機関、連携 B 水準医療機関又は C 水準医療機関としての指定を受けていること。 ☐ （チェックボックスに要チェック）	
協定で定める 1 箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が 100 時間以上である場合には、以下の措置を講ずること。	
1 箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が 100 時間に到達する前に疲労の蓄積の状況等を確認し、面接指導を行うこと（②で疲労の蓄積が認められない場合は、100 時間以上となつた後での面接指導でも差し支えない。）。また、面接指導を行った医師の意見を踏まえ、労働者の健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずること。 ☐ （チェックボックスに要チェック）	
1 箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が 155 時間を超えた場合、労働時間短縮のための具体的な措置を行うこと。 ☐ （チェックボックスに要チェック）	
③一⑤の場合、1 年の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が 960 時間を超えることが見込まれる者に対して、勤務間インターバルの確保等により休息時間を確保すること。 ☐ （チェックボックスに要チェック）	

協定の成立年月日	年	月	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労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名 氏名			
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（ ）			
上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表すること。 ☐ （チェックボックスに要チェック）			
上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第 41 条第 2 号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 ☐ （チェックボックスに要チェック）			
		使用者	職名 氏名

労働基準監督署長殿

様式第 4 号 (第12条の 4 第 6 項関係)

1 年単位の変形労働時間制に関する協定届

事業の種類	事業名	事業の所在地	電話番号	常時使用する労働者数
該当労働者数 (満18歳未満の者)	対象期間及び特定日 (起算日)	対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日	対象期間中の 1 週間の平均労働時間数	協定の有効期間
(人)		(別紙)	時間 分	人
労働時間が最も長い日の労働時間数 (満 18 歳未満の者)	時間 分	労働時間が最も長い週の労働時間 (満 18 歳未満の者)	時間 分	日
労働時間が48時間を超える週の最長連続週数		週	対象期間中の最も長い連続労働日数	日間
対象期間中の労働時間が48時間を超える週数		週	特定期間中の最も長い連続労働日数	日間

旧協定の対象期間	旧協定の労働時間が最も長い日の労働時間数	時間 分
旧協定の労働時間が最も長い週の労働時間数	旧協定の対象期間中の総労働日数	日

協定の成立年月日 年 月 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労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 氏名

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（ ）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表すること。 ☐（チェックボックスに要チェック）

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第 41 条第 2 号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 ☐（チェックボックスに要チェック）

年 月 日

使用者 職名 氏名

労働基準監督署長殿

記載心得

- 労働基準法第60条第3項第2号の規定に基づき満18歳未満の者に変形労働時間制を適用する場合には、「該当労働者数」、「労働時間が最も長い日の労働時間数」及び「労働時間が最も長い週の労働時間数」の各欄に括弧書きすること。
- 「対象期間及び特定期間」の欄のうち、対象期間については当該変形労働時間制における時間通算の期間の単位を記入し、その起算日を括弧書きすること。
- 「対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日」については、別紙に記載して添付すること。
- 「旧協定」とは、労働基準法施行規則第12条の4第3項に規定するものであること。
- 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。また、これらの要件を満たしていても、当該要件に係るチェックボックスにチェックがない場合には、届出の形式上の要件に適合していないことに留意すること。
- 本様式をもつて協定とする場合においても、協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかなるような方法により締結するよう留意すること。

1 年単位の変形労働時間制に関する労使協定書

と は、1 年単位の変形労働時間制に関し、
次のとおり協定する。

（勤務時間）

第 1 条 所定労働時間は、1 年単位の変形労働時間制によるものとし、1 年を平均して週 40 時間を超えないものとする。

1 日の所定労働時間は 時間 分とし、始業・終業の時刻、休憩時間は次のとおりとする。

始業： 時 分 終業： 時 分

休憩： 時 分～ 時 分

（起算日）

第 2 条 変形期間の起算日は、 年 月 日とする。

（休日）

第 3 条 変形期間における休日は、別紙「年間カレンダー」のとおりとする。

（時間外手当）

第 4 条 会社は、第 1 条に定める所定労働時間を超えて労働させた場合は、時間外手当を支払う。

（対象となる従業員の範囲）

第 5 条 本協定による変形労働時間制は、次のいずれかに該当する従業員を除き、全従業員に適用する。

（1）18 歳未満の年少者

（2）妊娠中又は産後 1 年を経過しない女性従業員のうち、本制度の適用免除を申し出た者

（3）育児や介護を行う従業員、職業訓練又は教育を受ける従業員その他特別の配慮を要する従業員に該当する者のうち、本制度の適用免除を申し出た者

（特定期間）

第 6 条 特定期間は定めないものとする。

（有効期間）

第 7 条 本協定の有効期間は、起算日から 1 年間とする。

年 月 日

（使用者）

⑨

（従業員代表）

⑨

労働条件通知書

年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使用 者 職 氏 名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 [契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 その他（ ）] 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり） ） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門）・II（定年後の高齢者） I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） II 定年後引き続き雇用されている期間
就業の場所	（雇入れ直後） （変更の範囲）
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後） （変更の範囲） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換((1)～(5)のうち該当するものの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）] (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無（ 有 ， 無 ）
休日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)

[illegible]

※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。

就業規則（変更）届

労働基準監督署長 殿

年 月 日

今回、別添のとおり当社の就業規則を作成・変更いたしましたので、
労働者代表の意見書を添えて提出します。

労働保険番号	都道府県	所轄	管轄	基 幹 番 号					枝番号			被一括事業番号			
ふりがな 事業場名															
所在地	TEL														
代表者職氏名															
業種・労働者数									人						

〔前回届出から名称変更があれば旧名称
また、住所変更もあれば旧住所を記入。〕

社会保険労務士 記載欄	作成年月・提出代行者、事務代行者の表示・名称	電話番号

意見書

年 月 日

殿

年 月 日付をもって意見を求められた就業規則案
について、下記のとおり意見を提出します。

記

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

労働者代表 _____

退職証明書

殿

以下の事由により、あなたは当社を 年 月 日に退職したことを証明します。

年 月 日

事業主氏名又は名称

使用者職氏名

- ① あなたの自己都合による退職（②を除く。）
- ② 当社の勸奨による退職
- ③ 定年による退職
- ④ 契約期間の満了による退職
- ⑤ 移籍出向による退職
- ⑥ その他（具体的には ）による退職
- ⑦ 解雇（別紙の理由による。）

※ 該当する番号に○を付けること。

※ 解雇された労働者が解雇の理由を請求しない場合には、⑦の「（別紙の理由による。）」を二重線で消し、別紙は交付しないこと。

ア 天災その他やむを得ない理由（具体的には、
 によって当社の事業の継続が不可能になったこと。）による解雇

イ 事業縮小等当社の都合（具体的には、当社が、
となったこと。）による解雇

ウ 職務命令に対する重大な違反行為（具体的には、あなたが
したこと。）による解雇

エ 業務について不正な行為（具体的には、あなたが
したこと。）による解雇

オ 相当長期間にわたる無断欠勤をしたこと等勤務不良であること（具体的には、あなたが
したこと。）による解雇

カ その他（具体的には、
)による解雇

※ 該当するものに○を付け、具体的な理由等を（ ）の中に記入すること。

解 雇 理 由 証 明 書

殿 当社が、 年 月 日 付けであなたに予告した解雇については、 以下の理由によるものであることを証明します。 年 月 日 事業主氏名又は名称 使用者職氏名
〔解雇理由〕※ 1、2 1 天災その他やむを得ない理由（具体的には、 によって当社の事業の継続が不可能となったこと。）による解雇 2 事業縮小等当社の都合（具体的には、当社が となったこと。）による解雇 3 職務命令に対する重大な違反行為（具体的には、あなたが したこと。）による解雇 4 勤務について不正な行為（具体的には、あなたが したこと。）による解雇 5 勤務態度又は勤務成績が不良であること。（具体的には、あなたが したこと。）による解雇 6 その他（具体的には、 ）による解雇

- ※ 1 該当するものに○を付け、具体的な理由等を（ ）の中に記入すること。
- ※ 2 就業規則の作成を義務付けられている事業場においては、上記解雇理由の記載例にかかわらず、当該就業規則に記載された解雇の事由のうち、該当するものを記載すること。

労働者名簿

履 歴	退 職		性 別	
	死 亡 む。 ）	又 は 解 雇 の 場 合 に あ っ て は 、 そ の 理 由 を 含 む。 ）	氏 名	フリガナ
			生 年 月 日	
			従 事 す る 業 務 の 種 類	
			住 所	雇 入 れ 年 月 日

(常時使用される労働者に対するもの)

年次有給休暇管理簿

部門名: _____

氏名：_____

雇入年月日 年 月 日	有効期間	年 月 日から	年 月 日まで
	前年度繰越日数	日	合計 日
年休付与日(基準日) 年 月 日	今年度付与日数	日	

[illegible]