

# FAQ ～目次～

- Q1 押印原則の見直しにより、労使双方の記名押印・署名は、不要になったのですか？
- Q2 労働者数が10人未満でも、36協定を締結・届出する必要がありますか？
- Q3 36協定届の様式は、どのように入手すればいいのですか？
- Q4 36協定届の記入欄に記入しきれない場合、どのようにすればいいのですか？
- Q5 受付返戻される【控用】を、2部必要とする場合、どうすればよいですか？
- Q6 同一事業場で、上限規制適用者と適用除外・猶予対象者のそれぞれに適用される36協定を締結した場合、どのように届け出ればよいですか？
- Q7 上限規制の「適用除外業務」・「適用猶予業種・業務」について、協定する延長時間数に制限はないのですか？
- Q8 労働者の過半数代表者を選出する際、管理監督者は、全労働者の人数に算入させるのですか？
- Q9 有効期間は、「1年間」としなければならないのですか？
- Q10 36協定届は、毎年、届出する必要がありますか？
- Q11 36協定の効力（刑事免罰効力）は、どの時点から発生するのですか？
- Q12 特別条項を発動する場合、労基署への届出・報告が必要ですか？
- Q13 対象期間の途中で、起算日を変更することは可能ですか？
- Q14 36協定届の手続きについての相談先はありますか？

# FAQ

Q1

押印原則の見直しにより、労使双方の記名押印・署名は、  
不要になったのですか？

36協定書と36協定届を兼ねる場合  
労使双方の記名押印・署名が必要となります。

A1

引き続き、36協定は、記名押印・署名など労使双方の合意が  
なされたことが明らかとなる方法により締結してください。

## 協定書と協定届を兼ねる場合

明らかになるような方法  
記名押印・署名が必要



届出



## 別途、協定書を作成し、協定届に転記する場合

明らかになるような方法  
記名押印・署名が必要



転記

記名押印・署名不要  
記名のみで可



届出



Q2

労働者数が**10人未満**でも

36協定を締結・届出する**必要**がありますか？

労働者数にかかわらず

時間外労働・休日労働を行わせるのであれば**必要**です。

A2

- 就業規則は、常時労働者数が9人以下の事業場であれば、  
作成・届出する必要はありません。
- 就業規則と異なり、時間外労働または休日労働を行わせるのであれば、  
事業場の**規模にかかわらず**（例えば、労働者が1人のみの事業場であっても）、  
36協定を**締結・届出**することが**必要**です。

Q3

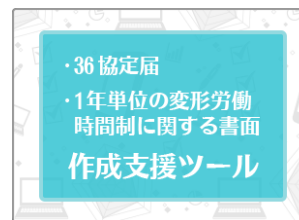
36協定届の様式は、どのように入手すればいいのですか？

- ・ (厚労省HP) **主要様式ダウンロードコーナー**から  
ダウンロードできます。

主要様式ダウンロードコーナー



- ・ また、サイト (スタートアップ労働条件) の**作成支援ツール**を  
利用して協定届を作成することもできます。



スタートアップ労働条件



A3

Q4

36協定届の記入欄に記入しきれない場合

どのようにすればいいのですか？

「別紙」に記載して添付することができます。

「別紙」は、任意様式となります。

A4

The image shows a complex form with multiple sections, including a header with identification numbers, a table with columns for different categories, and several text input areas. The form is densely packed with text and lines, representing the standard 36-agreement form.

+



# FAQ

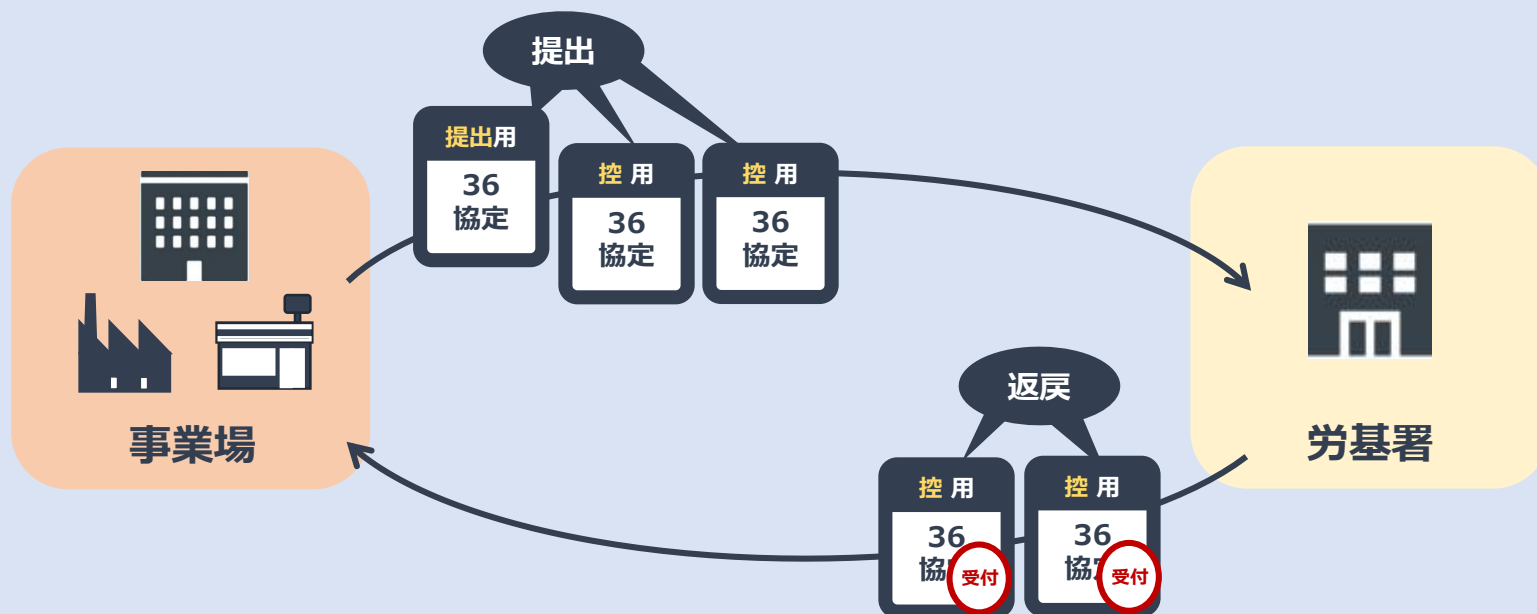
q5

受付返戻される【控用】を、2部必要とする場合

どうすればよいですか？

3部（【届出用】1部+【控用】2部）を提出ください。

A5



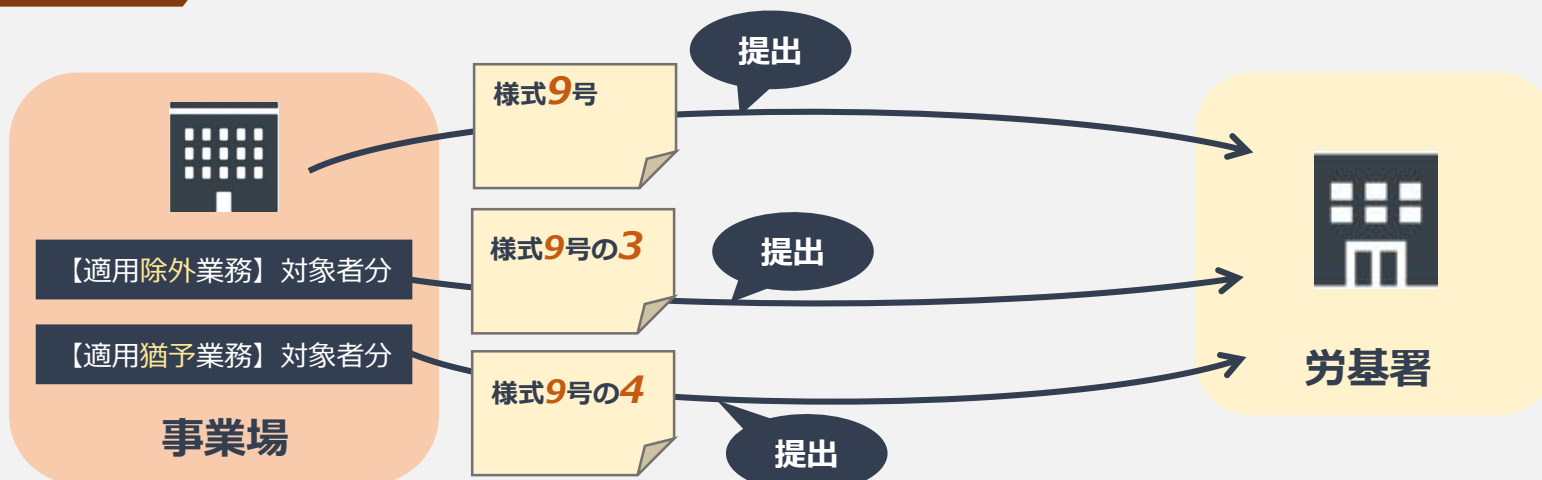
q6

同一事業場で、**上限規制適用者と適用除外・猶予対象者のそれぞれに適用される36協定を締結した場合、**  
どのように届け出ればよいですか？

上限規制適用者、適用除外対象者、適用猶予対象者の別ごとに  
**協定届を作成して、届け出ることができます。**

A6

例えば…



Q7

上限規制の「適用除外業務」・「適用猶予業種・業務」について、  
協定する延長時間数に制限はないのですか？

指針（ガイドライン）により、

限度時間を勘案することが望ましいこととされています。

A7

平成30年9月7日厚生労働省告示第323号 労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針

第9条 （適用除外業種、適用猶予業種・業務）の時間外・休日労働協定をする労使当事者は、  
労働時間を延長して労働させることができる時間を定めるに当たっては、  
限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければならない。

限度時間

- 1か月 ≤ 45時間（42時間）
- 1年間 ≤ 360時間（320時間）

大企業・中小企業

- ・ 建設事業  
（含 交通誘導警備業務）
- ・ 自動車運転業務
- ・ 医師

限度時間を勘案することが望ましい

適用猶予

令和 2.4.1~  
(2020.4.1~)

令和 6.4.1~  
(2024.4.1~)

適用

★【自動車運転業務】は、改善基準が適用



Q8

労働者の過半数代表者を選出する際

管理監督者は、全労働者の人数に算入させるのですか？

管理監督者は、労働者であることから、当然、算入します。

A8

過半数代表者

過半数代表者に投票・信任等した人数

労働者の人数（管理監督者を含める）

2

管理監督者は、過半数代表者になることはできません。

一般労働者

一般労働者

一般労働者

管理監督者

Q9

有効期間は、「1年間」としなければならないのですか？

有効期間は、最も短い場合でも「1年間」となります。

また、「1年間」とすることが望ましいとされています。

有効期間 < 1年間 ✖

有効期間 = 1年間 ○

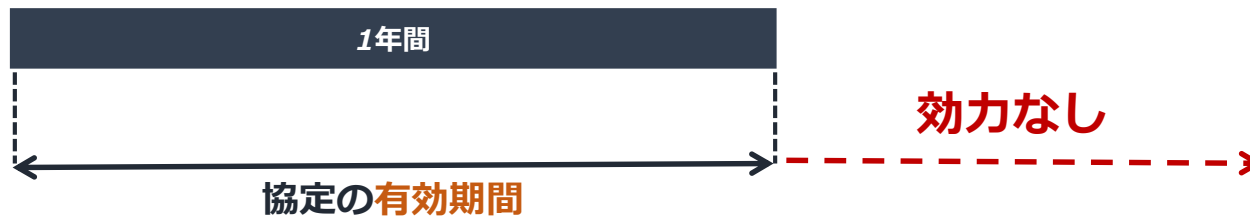
A9

Q10

36協定届は、**毎年、届出する必要**がありますか？

36協定は、有効期間を過ぎると効力が失われますので  
時間外労働・休日労働を全く行わせない場合を除き  
**毎年、届出が必要**となります。

A10



Q11

36協定の効力（刑事免罰効力）は、  
どの時点から発生するのですか？

所轄労働基準監督署に届出された時点から効力が発生します。

A11

協定締結

協定届出

協定周知

効力発生

Q12

特別条項を発動する場合、労基署への届出・報告が必要ですか？

- 労基署への届出・報告は、**不要**です。
- 社内にて
  - ・ 「発動手続に関する記録」と
  - ・ 「健康・福祉確保措置の実施状況」
 の記録を作成して保存する必要があります。

A12

【例】労使協議の場合

特別条項発動協議書

時間外労働・休日労働に関する協定に基づき、下記のとおり特別条項の発動を協議した。

記

- 1 対象労働者 設計課 ●●●●
- 2 特別条項の発動事由 突発的な仕様変更のため
- 3 特別条項発動期間 ●年●月●日～●年●月●日
- 4 特別延長時間 1カ月60時間以内（含休日労働）
- 5 健康福祉確保措置  
特別条項発動期間中、11時間の勤務間インターバルを適用

協議年月日 ●年●月●日

労働者代表 ●●●● 印  
代表取締役 ●●●● 印

【例】通告の場合

特別条項発動通知書

●年●月●日

労働者代表 ●●●● 様

代表取締役 ●●●● 印

時間外労働・休日労働に関する協定に基づき、下記のとおり特別条項を発動しますので通知します。

記

- 1 対象労働者 検査課 ●●●●
- 2 特別条項の発動事由 大規模なクレーム対応のため
- 3 特別条項発動期間 ●年●月●日～●年●月●日
- 4 特別延長時間 1カ月80時間以内（含休日労働）
- 5 健康福祉確保措置  
●年●月に特別休暇(有給)3日間を付与する

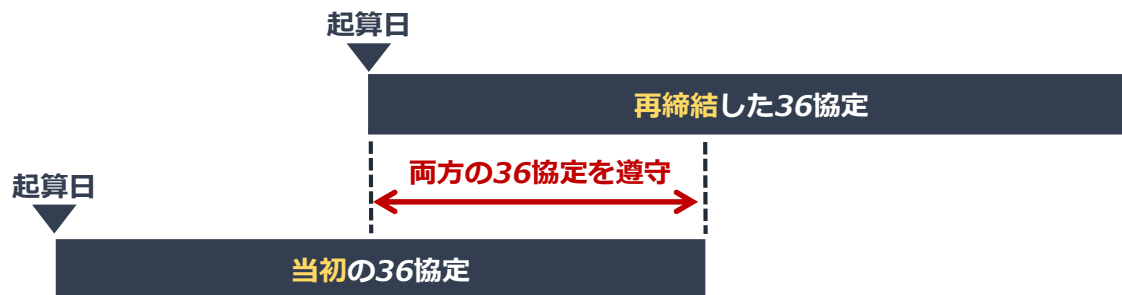
Q13

対象期間の途中で、起算日を変更することは可能ですか？

原則、対象期間の途中で、起算日を変更することはできません。

起算日を変更する場合には、

- ・ 36協定を再締結し、**再締結した36協定を遵守**するとともに
- ・ **当初の36協定**の内容も、引き続き**遵守**する必要があります。



A13

Q14

36協定届の手続きについての**相談先**はありますか？

各労働基準監督署に設置した「**労働時間相談・支援班**」では  
36協定の手続方法などの**相談に対応**します。

A14