

# 36協定届の記載例（月45時間超の時間外・休日労働が見込まれず、災害時の復旧・復興の対応が見込まれない場合）（様式第9号（第16条第1項関係））

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられ、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条に基づく安全配慮義務を負います。

- 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。
- 36協定届（本様式）を用いて36協定を締結することもできます。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。必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。
- 36協定の届出は電子申請でも行うことができます。
- （任意）の欄は、記載しなくても構いません。

## 表面

事業場（工場、支店、営業所等）ごとに協定してください。

時間外労働、休日労働に関する協定届

労働保険番号・法人番号を記載してください。

様式第9号（第16条第1項関係）

事業の種類 <b>土木工事業</b>		事業の種類 <b>建設株式会社</b>		事業の所在地（電話番号） 〒○○○-○○○-○○○市○○町1-2-3 （電話番号：○○○-○○○-○○○）		協定の有効期間 ○○○年4月1日 から1年間	
事業場（工場、支店、営業所等）ごとに協定してください。		○○建設株式会社		協定の有効期間		この協定が有効となる期間を定めてください。1年とすることが望ましいです。	
労働者数（満18歳以上の者）	業務の種類	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）	所定労働時間を超える時間数（任意）	法定労働時間を超える時間数（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）の起算日（年月日）
10人	現場作業	突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	10人	3時間	3.5時間	1年（①については360時間まで、②については320時間まで）の起算日（年月日）
3人	施工管理	臨時の受注対応	施工管理	3人	2時間	2.5時間	1年（①については360時間まで、②については320時間まで）の起算日（年月日）
3人	現場管理	機械、工具の故障等への対応	現場管理	3人	2時間	2.5時間	1年（①については360時間まで、②については320時間まで）の起算日（年月日）
5人	経理事務員	月末の決算事務	経理事務員	5人	3時間	3.5時間	1年（①については360時間まで、②については320時間まで）の起算日（年月日）
3人	施工管理	工程変更	施工管理	3人	3時間	3.5時間	1年（①については360時間まで、②については320時間まで）の起算日（年月日）
事由は具体的に定めてください。		業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。		1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。		1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。	
事由は具体的に定めてください。		業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。		1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。		1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。	
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）	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定休日（任意）	法定休日の日数	休日における始業及び終業の時刻
臨時の受注対応	現場管理	3人	現場管理	3人	土日祝日	1か月に1日	8:30～17:30
機械、工具の故障等への対応	現場管理	3人	現場管理	3人	土日祝日	1か月に1日	8:30～17:30
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。		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。		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。		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。	

対象期間が3か月を超える1年単位の變形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

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選ぶ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、選出方法に記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。チェックボックスには、形がない場合には、形式上の要件にはならない協定届とはなりません。

管理監督者は労働者代表にはなりません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印が必要ですが、投票・押印などには必要ありません。

代表取締役 田中太郎

労働基準監督署長殿

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内でなければなりません。これを労働者代表者に入れたくない場合は、チェックボックスに入れないようにしてください。

1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

1か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

事由は具体的に定めてください。

投票・押印などには必要ありません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印が必要ですが、投票・押印などには必要ありません。

# 36協定届の記載例(月45時間超の時間外・休日労働が見込まれ、災害時の復旧・復興の対応が見込まれない場合) (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。
- 1枚目の記載については、前ページの記載例を参照ください。

## 2枚目表面

様式第9号の2(第16条第1項関係)

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、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 法定労働時間を超えて労働させることのできる回数 (任意)	法定労働時間を超えて労働させることのできる時間数 所定労働時間を超えて労働させることのできる回数 (任意)	延長することができる時間数 法定労働時間を超えて労働させることのできる回数 (任意)	法定労働時間を超えて労働させることのできる時間数 所定労働時間を超えて労働させることのできる回数 (任意)	延長することができる時間数 法定労働時間を超えて労働させることのできる時間数 所定労働時間を超えて労働させることのできる時間数 (任意)	延長することができる時間数 法定労働時間を超えて労働させることのできる時間数 所定労働時間を超えて労働させることのできる時間数 (任意)
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						
突発的な仕様変更への対応	10人	6時間	4回	60時間	70時間	35%
納期ひっ迫への対応	10人	6時間	3回	60時間	70時間	35%
大規模な旅行トラブル対応	3人	6時間	3回	55時間	65時間	35%

1年の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率(25%)を超える割増率となすよう努めてください。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2~6か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合は、有効な協定届とはなりません。

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選ぶことを明確にした上で、投票・拳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。チェックボックスにチェックがない場合は、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

月の時間外労働の限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働または42時間を超えて労働させる回数を超えてください。年6回以内に限りません。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

事由は一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要とき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

### 労働者代表者に対する事前申入れ

(対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での時短対策会議の開催)

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 3月 12日  
協定の当事者である労働組合(事業者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 山田花子  
協定の当事者の労働者の過半数を代表する者の場合(投票による選挙) 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てください。 (チェックボックスに要チェック)

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ことを明らかにして実施される投票、拳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)

(健康確保措置) 代表取締役 田中太郎 使用 代表取締役 田中太郎

- 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の設置 ⑧ 配置転換 ⑨ 産業界等による助言・指導や保健指導 ⑩ その他



# 36協定届の記載例(月45時間超の時間外・休日労働が見込まれ、災害時の復旧・復興の対応が見込まれる場合) 様式9号の3の3(第70条関係)

## 2枚目表面

様式第9号の3の3(第70条関係)

### 時間外労働 休日労働 に関する協定届(特別条項)

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	所定労働時間を超える時間数 (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	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)	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)	所定労働時間を超える時間数 (任意)
突発的な仕様変更への対応、 納期のひっ迫への対応	15人	6時間	6時間	80時間	80時間	550時間	550時間	35%
大規模な施工トラブル対応	10人	6時間	6時間	60時間	60時間	500時間	500時間	35%
① 工場の建設の事業 に従事する場合		7時間	7時間	120時間	120時間	700時間	700時間	35%
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の事業に従事する時間も含めて記入すること。)		7時間	7時間	110時間	110時間	700時間	700時間	35%

事由は一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限りにし、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要」とし「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

限度時間(月45時間)を超えて労働させる場合、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。月100時間未満に限り、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。月100時間未満に限り、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。

突発的な仕様変更への対応、納期のひっ迫への対応

維持管理契約に基づく災害復旧の対応  
自治体からの要請に基づく復旧工事の対応

限度時間(月45時間)を超えて労働させる回数(年6回以内)に限り、災害時における復旧および復興の事業に従事する場合であっても、年6回以内の限度に限り、災害時における復旧および復興の事業に従事する場合、100時間以上を超過する場合は、労働時間(年360時間)または320時間を超えて労働させる1年の時間外労働時間数を定めてください。災害時における復旧および復興の事業に従事する場合、年720時間以内の限度に限り、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。

労働者代表に対する事前申し入れ  
(具体的内容)  
対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での時短対策会議の開催

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。)

① 医師による面接指導  
② 深夜業(22時～5時)の回数制限  
③ 終業からの始業までの休憩時間の確保(勤務間インターバル)  
④ 代償休日・特別休暇の付与  
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 産業医等による助言・指導や保健指導  
⑩ その他

3月12日  
投票による選挙  
管理監督者は労働者代表にはなりません。  
経理担当事務員 山田花子  
協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印が必要です。  
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。  
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。  
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実施される投票、  
(チャットボックスに要チェック)  
労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、36協定の締結をする者を選ぶ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。チャットボックスにチャットがない場合には、有効な協定届とはなりません。

代表取締役 田中太郎  
使用者  
協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印が必要が必要です。