

令和6年度  
時間外労働の上限規制（建設業・自動車運転者及び  
医師を除く）と36協定の運用ポイント

- 1 時間外労働の上限規制とは
- 2 36協定の届出様式は2種類
- 3 36協定の協定事項の補足

令和6年8月8日（木）  
大津労働基準監督署  
監督官 藤木航将

# 1 時間外労働の上限規制とは

- 残業規制のこと。ならば、何時間までできるのか。その上限を規制するのが36協定。36協定なく、残業させていると残業そのものが違法。
  - （留意点）残業がある場合、まず、36協定の所在を確認しましょう。次に、協定の有効期間を経過していないか、上限は何時間となっているかを確認しましょう。
- 36協定は、労使協定ですので、会社によってその内容は異なります。
  - また、同じ会社であっても支店、営業所がある場合、支店、営業所ごと、そこに所属する労働者代表と協定しますので、本社と協定の内容が異なることもあり得ます。
    - 派遣社員を受け入れていて、派遣社員に残業を命じる場合は、派遣社員が所属している派遣元の36協定の内容を事前に確認しておきましょう。派遣元の36協定の範囲でしか残業命令ができないからです。

- ・ 労働基準法では、残業という用語を「時間外労働」と称しています。

時間外労働時間とは、① 1日8時間を超える時間、② 1週40時間を超える時間です。会社によっては所定労働時間を①、②より短くして時間外労働に達するまで数時間の法定「内」残業という時間が発生する場合があります。

仮に、残業があっても①、②まで達せず、実際の労働が法定内残業までで事足りる場合、36協定は不要です。

※①②のどちらかでも超えれば法定残業。ただし、(1ヵ月・1年)単位の変形労働時間制を導入することで応用して解釈することが認められています。また、特例措置対象事業場にあつては②の週40時間を44時間に読み替えます。

- ◆ 特例措置対象事業場とは、次に掲げる業種に該当する常時10人未満の労働者(パート・アルバイトを含む)を使用する事業場です。常時使用労働者数は、企業全体ではなく、工場、支店、営業所等の個々の事業場の規模で判断します。【労基法第40条(労基則第25条の2)】
  - ・ 卸売業、小売業、理美容業、倉庫業、不動産管理業、その他の商業
  - ・ 映画の映写、演劇、その他興業の事業(映画製作・ビデオ制作の事業を除く)
  - ・ 病院、診療所、保育園、社会福祉施設、浴場業、その他の保健衛生業
  - ・ 旅館、飲食店、ゴルフ場、遊園地、その他の接客娯楽業

- ・ 36協定が必要になるのは、時間外労働(=法定残業)が発生する場合です。

では、時間外労働の上限にはこういったルールがあるか？

36協定の様式は何を使えばよいか？

- ・ 時間外労働の上限規制（法定残業ルール）

- ・ 1日 上限はない。

- ・ 1ヵ月（単月） 原則 45 時間まで（対象期間が3ヵ月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する労働者については 42 時間まで）

- この原則となる上限を「限度時間」という。

- 例外として、特別条項を付けることで、100 時間（法定休日労働を含む）未満まで協定することが可能。

- （※特別条項無しの場合、法定休日労働を含みませんが、特別条項では休日労働時間を含めて99時間59分以下の範囲で協定します。）

- ・ 1年間 原則 360 時間まで（対象期間が3ヵ月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する労働者については 320 時間まで）

- この原則となる上限を「限度時間」という。

- 例外として、特別条項を付けることで、720 時間まで協定することが可能。（※1ヵ月の上限と異なり、年では休日労働を含みません。）

- ・ 1ヵ月（単月）の限度時間（45 時間 or 42 時間）を超えて労働させることができる回数には制限があり、

- 年6回まで協定することが可能。

- ・ さらに、実態において、複数月（2～6ヵ月）平均 80 時間（法定休日労働を含む）以下。そのため、36協定の労使で確認する事項として、様式のチェックボックスへの☑が必須となっている。

## 2 36協定の届出様式は2種類

以下の2種類から自社にあった1種類を決定する。

- (1) 特別条項を付けない場合（限度時間以下で協定する場合）  
様式第9号（協定届は1枚）
- (2) 特別条項を付ける場合（限度時間超で協定する場合）  
様式第9号の2（協定届は2枚で1セット）

《参考》36協定の協定届（様式）

滋賀労働局 36協定 で検索

[36協定の様式（新様式）はこちら](#)  
というリンクをクリックすると

右の画面に遷移します

36協定届

様式名	ダウンロード
特別外労働・休日労働に関する協定届 (令和4年3月31日まで 届出終了していた 「自動車運転免許者」 「建設業」、「医師」を除く 業種・業態の様式)	様式第9号 (一般条項) <a href="#">Word</a> <a href="#">PDF</a> <a href="#">比較欄</a>
	様式第9号の2 (特別条項) <a href="#">Word</a> <a href="#">PDF</a> <a href="#">比較欄</a>
特別外労働・休日労働に関する協定届 (新技術・新商品等の研究開発業態)	様式第9号の3 <a href="#">Word</a> <a href="#">PDF</a> ...
特別外労働・休日労働に関する協定届 【建設業（実務における後戻り及び復興 の事業）を含む場合】	様式第9号の3の2 (一般条項) <a href="#">Word</a> <a href="#">PDF</a> ...
特別外労働・休日労働に関する協定届 【自動車運転の業態を含む場合】	様式第9号の3の3 特別条項) <a href="#">Word</a> <a href="#">PDF</a> ...
	様式第9号の3の4 (一般条項) <a href="#">Word</a> <a href="#">PDF</a> ...
特別外労働・休日労働に関する協定届・ 協定書 【自動車運転の業態を含む場合】	様式第9号の3の5 特別条項) <a href="#">Word</a> <a href="#">PDF</a> ...
	【トラック】 併用協定書 <a href="#">Word</a> <a href="#">PDF</a> ...
特別外労働・休日労働に関する協定届 【医業に従事する医師を含む場合】	様式第9号の4 (一般条項) <a href="#">Word</a> <a href="#">PDF</a> ...
	様式第9号の5 特別条項) <a href="#">Word</a> <a href="#">PDF</a> <a href="#">比較欄</a>

※ Microsoft Edge上で上記Wordファイルを開いた場合、表示がずれます。  
※ 一度、ご自身のPCにダウンロードしてから印刷・編集作業等を開始してください。  
※  
※ ダウンロード後もセーブする際にずれが発生する場合がありますが、

# 36協定届の記載例（様式第9号） 月45時間超の時間外・休日労働が見込まれない場合

## 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

労働保険番号	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
法人番号	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

労働保険番号・法人番号を記載してください。

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					
土木工事業		〇〇建設株式会社 〇〇営業所	(〒 〇〇〇 〇〇〇〇) 〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号: 〇〇〇- 〇〇〇〇 - 〇〇〇〇)		〇〇〇〇年4月1日 から1年間					
① 下記②に該当しない労働者	突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間
	臨時的受注対応	施工管理	3人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	機械、工具の故障等への対応	現場管理	3人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
	月末の決算事務	経理事務員	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
① 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	工程変更	施工管理	3人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
	臨時の受注対応	施工管理	3人	7.5時間	土日祝日		1か月に1日		8:30~17:30	
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	機械、工具の故障等への対応	現場管理	3人	7.5時間	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時間を超過しないこと。  (チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 〇〇〇〇年 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 職名 経理担当事務員 氏名 山田花子

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 (投票による選挙)

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)

〇〇〇〇年 3月 15日

使用者 職名 代表取締役 氏名 田中太郎

労働基準監督署長殿

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。

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。

対象期間が3か月を超える1年単位の变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く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には、形式上の要件に適合していません。

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。

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。

管理監督者は労働者代表にはなれません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印などが必要です。

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印などが必要です。

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には、有効な協定届とはなりません。

# 36協定届の記載例（様式第9号の2） 月45時間超の時間外・休日労働が見込まれる場合

1枚目の協定事項は、  
様式第9号と同じなの  
で記載例は省略

- 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)

時間外労働  
休日労働 に関する協定届(特別条項)

臨時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、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		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		延長することができる時間数		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	所定労働時間を超える時間数(任意)	法定労働時間を超えて労働させることができる回数(6回以内に限る。)	法定労働時間と休日労働の時間数を合算した時間数	法定労働時間を超えて労働させる場合の時間数	法定労働時間と休日労働の時間数を合算した時間数(任意)	法定労働時間を超える時間数	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	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	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	現場作業	10人	6時間	6.5時間	4回	60時間	70時間	35%	550時間	670時間	35%			
納期ひっ迫への対応	現場作業	10人	6時間	6.5時間	3回	60時間	70時間	35%	500時間	620時間	35%			
大規模な施行トラブル対応	施工管理	3人	6時間	6.5時間	3回	55時間	65時間	35%	450時間	570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るよう努めてください。

時間外労働と法定休日労働を合算した時間数は、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には、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・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く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には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。

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る。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。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

月の時間外労働の限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させる回数に限り、年6回以内に限り、年6回以内に限り。

限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させる場合の、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時間未満に限ります。なお、この時間数を満たしていても、2~6か月平均で80時間を超えてはいけません。

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るよう努めてください。

限度時間(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(休日労働は含みません)の時間数を定めてください。年720時間以内に限ります。

限度時間を超えた労働者に対し、以下のいずれかの健康福祉確保措置を講ずるこ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。

労働者代表者に対する事前申し入れ  
(該当する番号) ①、③、⑩  
(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、職場での短時対策会議の開催

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職名 経理担当事務員 山田花子  
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 (投票による選挙)  
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)

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。

○ ○ ○ ○ ○ ○ 労働基準監督署長殿  
(健康確保措置) ○ ○ ○ ○ ○ ○ 使用者 職名 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 3 6 協定の協定事項の補足

- 「限度時間を超えた労働に係る割増賃金率」  
法定割増率は、月60時間までは2割5分以上・月60時間超から5割以上。【注】記載例は（月60時間まで）35%となっていますが、35%としなければならないわけではありません。【25%超は努力義務】
- 「限度時間を超えて労働させる場合における手続」  
労働者代表者への通告（申し入れ）、労使協議など。

（通告の例）労働者代表 ○○○○ 殿

特別条項付き時間外労働に関する協定に関し、来月度は下記のとおり運用しますので通告します。

- 1 特別の事情 突発的な顧客需要、発注の増加に対処するため
- 2 期間 令和6年〇月16日 ~ 令和6年〇月15日
- 3 対象となる従業員の範囲  
A部署 ○○○○（従業員氏名） ○○○○（従業員氏名） ○○○○（従業員氏名）
- 4 延長内容 ○○○○

○○株式会社 代表取締役○○○○

- 「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」

様式裏面①から⑩から選択（過重労働防止の観点から①～⑨から選択することが望ましい）

- ①医師による面接指導、②深夜労働の制限、③勤務間インターバルの確保、④特別休暇の付与、⑤健康診断、⑥年休取得促進、⑦健康問題相談窓口、⑧配置転換、⑨産業医の活用、⑩その他