

【共通ポイント】

時間外労働・休日労働協定届の①から⑭の事項について、それぞれの記入欄に漏れなく記入がない場合は法令の形式上の要件を欠き受理できませんので、記入漏れがないようにしてください。

特別条項を設ける場合は、⑮から⑳の事項についても協定しなければなりません。

原則、事業場（支店、工場等適用事業場単位）ごとに協定し、当該事業場を管轄する労働基準監督署に届け出てください。（労働者の過半数で組織する労働組合など、一定の要件を満たす場合は、本社一括制度を利用できます。）

3 6 協定届の記入例

【ポイント1】

具体的に区分されていますか。
「社員」など具体性のない記載ではなく、時間外労働をさせる業務を細かく記入してください。

【ポイント2】

事業主が法人の場合は、法人の名称、支店・店舗等の場合は支店・店舗名も併せて記入してください。支店・店舗等の場合は、その所在地を記入してください。

【ポイント3】

- 1 「1日を超え3箇月以内の期間」と「1年間」の2つの協定となっていますか。
- 2 限度基準の別表第一（下記の表）に掲げる期間に応じた限度時間を超えない協定となっていますか。
- 3 起算日は、1週間であれば月曜日、1箇月であれば毎月〇日、1年であれば、〇月〇日のように記入してください。
- 4 「延長することができる時間」とは、「1日」については、法定の8時間を超える時間、「1日を超える一定の期間」については、1日8時間を超える時間及びその時間を除く、1週40時間を超える時間を合計した時間（変形労働時間制を採用している場合は、1日及び1週の時間外を除いて変形期間の総枠を超える時間も追加）を記載してください。したがって、特に所定労働時間が7時間等8時間未満の場合は、その点注意してください。

時間外労働
休日労働 に関する協定届

事業の種類		事業の名称			事業の所在地（電話番号）				
金属製品製造業①		東京局工業株式会社後楽支店②			文京区後楽1-2-3（3456-7899）③				
	時間外労働をさせる必要のある具体的事由 ④	業務の種類 ⑤	労働者数 （満18歳以上の者） ⑥	所定労働時間 ⑦	延長することができる時間			期 間 ⑫	
					1 日 ⑧	1日を超える一定の期間（起算日）⑨			
						1 箇 月 （毎月1日） ⑩	1 年 （4月1日） ⑪		
	臨時の受注、納期変更	検 査	15人	8時間	5時間	45時間	360時間	平成〇〇年 4月1日から1年間	
	臨時の受注、納期変更	機械組み立て	20人	8時間	5時間	45時間	360時間		
（1）下記（2）に該当しない労働者		（特別条項）ただし、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期がひっ迫したときは（㉓）、労使の協議を経て（㉔）、1年間に6回を限度として1箇月60時間まで（㉕）延長することができ、1年420時間（㉕）まで延長することができる。1箇月45時間を超えた場合又は1年360時間を超えた場合の割増賃金率は30%とする（㉖）。							
（2）1年単位の変形労働時間制により労働する労働者		月末の決算事務	経 理	2人	8時間	3時間	42時間	320時間	平成〇〇年 4月1日から1年間
⑬ 休日労働をさせる必要のある具体的事由		業務の種類 ⑭	労働者数 （満18歳以上の者） ⑮	所定休日 ⑯	労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻			期 間 ⑰	
臨時の受注、納期変更		機械組み立て	20人	土曜日、日曜日、国民の祝日、年末年始	第一日曜日、第三日曜日 始業午前8時 終業午後5時			平成〇〇年4月1日から1年間	

「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（限度基準）で定める限度時間

期 間	一般労働者 （右欄の欄以外の労働者）	1年単位の変形労働時間 （稼働期間が3ヵ月超の労働者）
1 週間	1 5 時間	1 4 時間
2 週間	2 7 時間	2 5 時間
4 週間	4 3 時間	4 0 時間
1 カ 月	4 5 時間	4 2 時間
2 カ 月	8 1 時間	7 5 時間
3 カ 月	1 2 0 時間	1 1 0 時間
1 年間	3 6 0 時間	3 2 0 時間

【ポイント4】

協定の有効期間は原則1年です。

【ポイント10】

限度時間（月 45 時間、1 年 360 時間等）を超える時間外労働についての割増賃金率がそれぞれ定められています。

【ポイント9】

⑯の所定休日のうち法定休日労働（週1日又は4週4日の休日）が予定されている場合に協定してください。法定休日以外の所定休日に労働させた場合で、週40時間を超えるときは、時間外労働となります。
休日労働については、法定休日の対象日を特定せず、一定期間の日数を定めることや、始業・終業時刻の代わりに当該休日労働の時間数の限度を定めることでも差し支えありません。（例：法定休日のうち1箇月に2日以内、休日労働時間数10時間等）

【ポイント8】

- 協定当事者が労働者の過半数を代表する者である場合
- 1 職制上の地位は適正ですか
労基法第41条第2号の管理監督者（総務部長など）は労働者の代表者になれません。
職名は係長、マネージャー等の役職名を、役職についていない場合は、店員、〇〇係員、役職なし等その立場が明らかになるように記入してください。
 - 2 選出方法は適正ですか
使用者の指名や親睦会の代表がそのまま選出されているなど、民主的でない選出方法は認められません。投票による選挙、挙手による信任等民主的方法によってください。
 - 3 労働者の代表者が署名又は記名押印することによって、協定書を兼ねることができます。

【ポイント6】

- 特別延長時間を適用する場合に、
- 1 労使がとる手続の概要（労使当事者が合意した協議、通告などの手続）が記載されていますか。
 - 2 1日を超える一定の期間（この例では1箇月）ごとに、1の手続を行うことになっていますか。

【ポイント7】

使用者の印については、事業主の場合は、代表者印を押してください。事業主に代わって協定締結の権限を与えられた使用者（人事部長、支店長、工場長等）の場合は、個人印を押してください。会社内で権限を示す印を使用している場合、当該印を使用することもできます。
なお、自署の場合は、押印を省略できます。

【ポイント5】

特別の事情をできる限り具体的に定めていますか。
特別の事情とは、臨時的なものに限られ、全体として1年の半分を超えないものとされていることから、1日を超え3箇月以内の一定の期間について限度時間を超えることのできる回数を定めることとされており、一定期間が1ヶ月の場合は6回以内、3箇月の場合は2回以内のように1年の半分を超えないよう定める必要があります。

限度時間を超えることができるのは
臨時的な特別な事情がある場合に
限られます。延長することができる
時間数を短くするよう努めてください。

【特別条項付の協定の要件】

- 特別条項を設ける場合は、労使で次の事項について協定しなければなりません。
- ㉓限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別な事情。具体的かつ臨時的なものに限ります。
 - ㉔労使当事者間において定める手続の方法
 - ㉕「特別延長時間」、一定期間についての延長時間を定めた当該一定期間ごとに上表の限度時間を超えて延長することができる時間と回数。1年の半分を超えることはできません。
 - ㉖限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金率。法定割増賃金率の下限（2割5分）を超える率となるように努めてください。

