

厚生労働省和歌山労働局発表
平成 30 年 1 月 30 日

担 当	厚生労働省和歌山労働局 労働基準部	
	監督課長	津田 恵史
	過重労働特別監督監理官	中前 英人
	電 話	073 (488) 1150
	F A X	073 (475) 0113

36(サブロク)協定のない残業は**法違反**です！！

～ 36 協定は過半数組合又は労働者の過半数代表者と締結してください～

あなたの会社では、労働者に時間外労働または休日労働をさせることはありますか？
残業させる場合には、「時間外労働・休日労働に関する協定」(いわゆる「36(サブロク)協定」)を適正に締結し、労働基準監督署長に届け出る必要があります。

36 協定は、過半数組合または労働者の過半数代表者と適正に締結してください。

【36 協定の締結・届出のポイント】

1 36 協定とは

労働基準法では、

- ・ 1 週間について 40 時間、1 日について 8 時間の労働時間の上限
- ・ 1 週間に 1 日、または 4 週間を通じて 4 日以上の日を休ませることを規定しています。

この労働時間の上限を超えて残業(時間外労働・休日労働)させる場合は、事前に、「36 協定」(労使協定)を締結し、労働基準監督署長に届け出なければなりません。

この労働時間の上限を超えて残業(時間外労働・休日労働)させる場合は、事前に、「36 協定」(労使協定)を締結し、労働基準監督署長に届け出なければなりません。

2 36 協定の締結当事者

36 協定は「使用者」と「労働者の過半数代表者」とが締結します。

労働者の過半数代表者は、民主的な方法で選出された労働者で、管理監督者でない者(監督又は管理の地位にない者)である必要があります。

3 36 協定の内容

36 協定の内容は「時間外労働の限度に関する基準(平成 10 年労働省告示第 154 号)」に適合している必要があります。

具体的には、延長時間(時間外労働を行わせることができる時間)の限度を、1 か月 45 時間、1 年 360 時間とする必要があります。

4 36 協定の届出

36 協定を事業場を管轄する労働基準監督署長に届け出なければ、36 協定で定める範囲であっても時間外労働・休日労働を行わせることができません。

5 36 協定の周知

36 協定は、作業場の見やすい場所への掲示や備え付け、書面の交付などの方法により、労働者に周知する必要があります。

詳しくは、
各リーフレットを
御覧ください。



「36 協定のない残業は
法違反です!!」



「労働時間・休日と
36 協定について」



「36 協定を締結する際は、
過半数組合・過半数代表者と、
書面により協定をしてください」



「時間外労働の限度
に関する基準」



「サブロク協定を
ご存知ですか?」

サブロク協定をご存知ですか？

時間外労働を行うには、サブロク（36）協定が必要です。

- 労働基準法では、労働時間は原則、1日8時間・1週40時間以内とされています。これを「法定労働時間」と言います。
- 「法定労働時間」を超えて、従業員に時間外労働（残業）をさせる場合には、
・労働基準法第36条に基づく労使協定（36協定）の締結、
・労働基準監督署への届出
が必要です。
サブロク
- 36協定においては、「時間外労働を行う業務の種類」や、「1か月や1年当たりの時間外労働の上限」を決めなければなりません。（詳しくは裏面をご参照ください。）

時間外労働を行う場合には、予め、使用者と従業員の代表の方（※）が36協定を締結し、その協定を労働基準監督署へ届け出ることが必要です。

上限（限度時間）
1か月45時間・1年360時間等

時間外労働

36協定が必要

1日8時間

1週40時間

法定
労働
時間

（※）具体的には、

- ①従業員の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合は、その労働組合、
- ②過半数組合がない場合は、従業員の過半数を代表する方

【参考】

- ◆時間外労働の上限は、厚生労働大臣告示において、1か月45時間、1年360時間等とされています。（これを「限度時間」と言います。）
*ただし、特別条項を締結すれば、年間6か月まで、限度時間を超えて労働させることができます。
- ◆ただし、労働時間を延長する場合には、その時間をできる限り短くするよう努めなければなりません。

ご不明な点がございましたら、最寄りの労働基準監督署までお気軽にご相談下さい。

（相談窓口の詳細につきましては、裏面をご参照ください。）

36協定を結ばないまま法定労働時間を超えた労働（残業）が行われる場合も見受けられますが、これは法令上問題があります。

36協定を締結し、労働基準監督署へ届け出ていただくようお願いします。

相談窓口等について

お気軽にご相談ください。

下記の窓口では、長時間残業の見直しなど、働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者の方に、具体的な方法のアドバイス等を行っています。

例えば、

「労働時間等に関する現行の制度内容が分からない」

⇒ 現行制度の内容等を説明 (①)

「人材の確保など、事業運営の支障を抱えている」

⇒ 人材が定着しやすい職場環境づくりのアドバイスや助成措置を紹介 (②)

⇒ 事業運営や経営上の課題について相談・アドバイス (③)

①

労働時間に関する現行制度の内容等についてのお問い合わせ先

▶ 最寄りの都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署へお問い合わせください。

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

②

職場環境の改善に関する相談窓口（働き方・休み方改善コンサルタント）

長時間労働をなくし、労働時間や休暇の改善に取り組む事業主を支援しています。労務管理等の専門家による電話相談や、事業場を訪問し具体的な提案を行うコンサルティングを無料で行っています。

▶ 最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

③

事業運営や経営上の課題に関する相談窓口（よろず支援拠点）

中小企業・小規模事業者の「働き方改革」に必要な、生産性の向上や人手不足への対応などの経営課題については、『よろず支援拠点』まで御相談ください。

『よろず支援拠点』は、全国47都道府県に設置されており、拠点ごとに、経営改善、会計・財務やITなど、様々な分野の専門家を複数配置し、ワンストップで相談に応じます。また、問題に応じた適切な支援機関の御紹介もいたします。

▶ 各拠点の連絡先はこちら。 <http://www.smrj.go.jp/yorozu/087939.html>

時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定届）の記載例

様式第9号（第17条関係）

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）				期間
金属製品製造業		〇〇金属工業株式会社〇〇工場		〇〇市〇〇町1-2-3 (000-000-0000)				
	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	延長することができる時間			期間
					1日	1日を超える一定の期間（起算日）		
					1か月（毎月1日）	1年（4月1日）		
① 下記②に該当しない労働者	臨時の受注、納期変更	検査	10人	1日8時間	3時間	30時間	250時間	平成〇年4月1日から1年間
	月末の決算事務	経理	5人	同上	3時間	15時間	150時間	同上
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	臨時の受注、納期変更	機械組立	10人	同上	3時間	20時間	200時間	同上
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	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
臨時の受注、納期変更		機械組立	10人	毎週土曜・日曜	1か月に1日、8:30~17:30			平成〇年4月1日から1年間

協定の成立年月日 平成〇年 3月 12日

協定の当事者であ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（投票による選挙）

平成〇年 3月 15日

使用者 職名
氏名

検査課主任

山田花子

工場長

田中太郎



36(サブロク)協定のない残業は**法違反**です!!

あなたの会社では、労働者に時間外労働(法定労働時間¹を超えての労働)または休日労働(法定休日²における労働)をさせることはありますか？

1 原則として、1日8時間、週40時間です。

ただし、使用する労働者が常時10人未満の商業、映画・演劇業その他興行の事業(映画の制作の事業を除く)、保健衛生業、接客娯楽業においては、1日8時間、週44時間です。

2 週に1日または4週に4日与える必要がある休日です。

残業させる場合には、「時間外労働・休日労働に関する協定」(いわゆる「36(サブロク)協定」)を締結し労働基準監督署長に届け出る必要があります。

～ 36協定の締結・届出のポイント ～

1 36協定は誰と締結するの？

36協定は「使用者」と「労働者の代表³」とが締結します。

3 「労働者の代表」とは、次の者をいいます。

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

上記の労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者(以下のいずれにも該当する者)

監督または管理の地位にある者でないこと。

部長、工場長、支店長などで、管理監督者に該当する方は、労働者の信任が得られていても、過半数を代表する者にはなれません。

過半数を代表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で選出された者(民主的な方法で選出された者)であること。

36協定は事業場(本社、支店、営業所など)ごとに締結することが必要です。

2 36協定はどのような内容なの？

36協定の内容は「労働時間の限度に関する基準(平成10年労働省告示第154号)」に適合している必要があります。(詳細はリーフレット「時間外労働の限度に関する基準」を参照ください。)

3 36協定は届出が必要なの？

36協定を事業場を管轄する労働基準監督署長に届け出なければ、36協定で定める時間外労働・休日労働を行わせることができません。

4 36協定は周知が必要なの？

36協定は、作業場の見やすい場所への掲示や備え付け、書面の交付などの方法により、労働者に周知する必要があります。



～ ご不明な点は、お近くの労働基準監督署へご相談ください。～

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(H29.1)

労働時間・休日 と 36 協定 について

労働基準法

労働基準法は1日及び1週間の労働時間の上限を規定しています。また、1週間に1日又は4週間を通じて4日以上の日を与えることを規定しています。

この労働時間の上限を超えて労働させる場合、または休日に労働させる場合は、事前に労使協定を締結し労働基準監督署長に届け出なければなりません。この労使協定のことを「36協定」と呼んでいます。

時間外労働・休日労働を行う場合の手続き（記載事項等と作成要領）

36協定は

時間外労働または休日労働をさせる必要のある具体的事由
業務の種類
対象労働者数
1日及び1日を超える一定の期間について延長することができる時間または労働させることができる休日

等について協定を行い、労働基準監督署に届出なければなりません。

36協定届の作成は、下の「記載例」を参考にしてください。

また、協定時間については、上限としての限度基準を下部に示していますので、期間ごとの時間数を参考にしてください。

時間外労働
休日労働 に関する協定届

記載例

事業の種類		事業の名称			事業の所在地(電話番号)			
電気機械器具製造業		〇〇電子(株) △△工場			〇〇市△△町〇〇番地 (〇〇〇-〇〇〇〇)			
	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	延長することができる時間			期間
					1日	1日を超える一定の期間(起算日)		
					1か月(毎月1日)	1年(4月1日)		
①下記②に該当しない労働者	臨時の受注等	プレス工	15人	8時間	3時間	45時間	360時間	平成30年4月1日から1年間
	決算業務	事務員	1人	8時間	3時間	24時間	200時間	
②1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	臨時の受注等	検査員	5人	8時間	3時間	42時間	320時間	同上
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	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
臨時の受注等		プレス工	15人	毎週	法定休日の内1か月に1回 始業8時40分～終業17時00分			同上
臨時の受注等		検査員	5人	土曜日 日曜日				

協定の成立年月日 平成30年 3月22日

協定の当事者であ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 プレス工主任
氏名 労働 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) 平成30年 3月27日

使用者 職名 代表取締役社長
氏名 基準 太郎

〇〇労働基準監督署長 殿

時間外労働の限度に関する基準	
期間	限度時間
1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間
1か月	45時間
2か月	81時間
3か月	120時間
1年間	360時間

時間外労働とは

労働基準法が定める労働時間の上限(「法定労働時間」と呼ばれます。)を超えて働かせることを「時間外労働」と呼び、36協定届が必要となります。

右記載の法定休日以外の休日に働かせる場合も36協定の対象となります。

休日労働とは

労働基準法が定める、最低限与えるべき休日(「法定休日」と呼ばれます。)に働かせることを「休日労働」と呼び、36協定届が必要となります。

36協定の届出様式

・ Word ファイル



・ PDF ファイル



時間外・休日労働に関する協定届(36協定届)

は、上記の「Wordファイル」「PDFファイル」のリンクアドレス(URL)又はQRコードから、様式をダウンロードしていただくこともできます。詳細は、労働局または労働基準監督署へお尋ねください。

和歌山労働局監督課

073(488)1150

和歌山労働基準監督署

073(488)1200

御坊労働基準監督署

0738(22)3571

橋本労働基準監督署

0736(32)1190

田辺労働基準監督署

0739(22)4694

新宮労働基準監督署

0735(22)5295

サブロク
「36協定」を締結する際は、

労働者の過半数で組織する労働組合

その労働組合がない場合は

労働者の過半数を代表する者

との、書面による協定をしてください。

「時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）」締結の際は、その都度、当該事業場に①労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合はその労働組合、過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と、書面による協定をしなければなりません。

また、の過半数組合の要件を満たさない場合、の過半数代表者の選出が適正に行われていない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効になり、労働者に法定外の時間外・休日労働を行わせることはできません。

本リーフレットを参考に適切に締結を行っていただくようお願いします。

36協定の締結・届出に代えて、労使委員会（労働基準法第38条の4第1項に基づくもの。）又は労働時間設定改善委員会の決議・届出により、時間外・休日労働を行うことができます。

1

過半数組合がある場合 過半数組合の要件

事業場に使用されているすべての労働者の過半数で組織する組合であること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めた事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合でなければなりません。

36協定の締結時に、改めて、事業場の労働者数及び労働組合員数を確認し、過半数組合となっているかを必ずチェックしてください。

労働組合に確認しましょう!



$$\frac{\text{労働組合員数}}{\text{すべての労働者}} > 50\%$$

(パートなども含む)

2

過半数組合がない場合

過半数代表者の要件と選出のための正しい手続

労働者の過半数を代表していること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要があります。

36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手などにより選出すること

- 選出に当たっては、正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続に参加できるようにする必要があります。
- 選出手続は、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続(投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議)がとられている必要があります。



- 使用者が指名した場合や社員親睦会の幹事などを自動的に選任した場合には、その人は36協定を締結するために選出されたわけではありませんので、36協定は無効です。

労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

- 管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

36協定の締結に当たり、労働者側の当事者となる過半数代表者については、過半数代表者本人に聞くなどにより、次の3事項を必ず確認してください。



- 労働者の過半数を代表していること
- その選出に当たっては、すべての労働者が参加した民主的な手続がとられていること
- 管理監督者に該当しないこと

労働基準監督署に届け出た36協定は労働者に周知しなければなりません。

周知しなかった場合、労働基準法第106条違反です(30万円以下の罰金)。

周知の具体例

- ・ 常時各作業場の見やすい場所に掲示・備え付ける
- ・ 書面を労働者に交付する
- ・ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する





時間外労働の 限度に関する基準

時間外労働の限度に関する基準（平成 10 年労働省告示第 154 号）
36 協定において定める労働時間の延長の限度等に関する基準です。

労使は、36 協定の内容がこの基準に適合したものとなるようにしなければなりません。（労働基準法第 36 条第 3 項）

このリーフレットは、上記の基準の内容など、36 協定を締結するに当たって遵守しなければならない事項についてまとめたものです。

このリーフレットを活用し、36 協定を適正に締結し、届出をしてください。

■時間外労働または休日労働をさせようとする場合は 36 協定が必要

- 労働基準法では 1 日および 1 週の労働時間ならびに休日日数を定めていますが、同法第 36 条の規定により時間外労働・休日労働協定（いわゆる「36 協定」）を締結し、労働基準監督署長に届け出ることを要件として、法定労働時間を超える時間外労働および法定休日における休日労働を認めています。

■時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきもの

- しかし、労働基準法第 36 条は、時間外労働・休日労働を無制限に認める趣旨ではなく、時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきものであり、労使がこのことを十分意識した上で 36 協定を締結する必要があります。

■割増賃金の支払

- 時間外労働と休日労働については割増賃金の支払いが必要です。時間外労働の割増賃金の割増率は 2 割 5 分以上（月 60 時間を超える時間外労働については 5 割以上（中小企業は適用猶予））、休日労働の割増賃金の割増率は 3 割 5 分以上です。

■36協定の周知について

- 36協定については、就業規則やその他各種の労使協定と同様に、常時各作業場の見やすい場所への備え付け、書面を交付する等の方法により、労働者に周知する必要があります。

- 労働基準法等の関係法令は、厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>) でご覧いただけます。
なお、ご不明の点などがありましたら、最寄りの都道府県労働局・労働基準監督署にお問い合わせください。

 ひと・暮らし・みらいのために

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(H29.3)

□欄をチェックし、記入もれのないよう 36 協定を締結し、所轄の労働基準監督署へ届け出るようにしてください。
なお、チェックのついた事項については、労使間で再確認をお願いします。

チェックポイント1

法定の要件を満たした 36 協定の届出が必要です。

●必要な協定事項

労使は以下の事項について協定しなければなりません。

- 時間外労働をさせる必要のある具体的な事由 ; 1日について延長することができる時間
 // 業務の種類 ; 1日を超える一定の期間について延長することができる時間
 // 労働者の数 ; 有効期間（チェックポイント2の「一定期間の区分」との関係で、最も短い場合でも1年間となります。）

●協定の当事者(労働者側)

36協定では、使用者と、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との間で締結することが必要ですが、この労働者の過半数を代表する者は、次のいずれにも該当する者でなければなりません。

- 監督または管理の地位にある者でないこと。
 労使協定の締結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きにより選出された者であること。

チェックポイント2

36 協定は以下の基準に適合したものとなるようにしなければなりません。

●業務区分の細分化

- 36 協定の締結に当たっては、容易に臨時的業務などを予想して対象業務を拡大したりすることのないよう、業務の区分を細分化することにより時間外労働をさせる業務の範囲を明確にしなければなりません。

●一定期間の区分

- 1日を超えて3か月以内の期間
 1年間
} の双方について協定しなければなりません。

●延長時間の限度

(1)一般の労働者の場合

- 36 協定で定める延長時間は、最も長い場合でも次の表の限度時間を超えないものとしなければなりません。

期 間	限度時間
1 週 間	<input type="checkbox"/> 15 時間
2 週 間	<input type="checkbox"/> 27 時間
4 週 間	<input type="checkbox"/> 43 時間
1 か 月	<input type="checkbox"/> 45 時間
2 か 月	<input type="checkbox"/> 81 時間
3 か 月	<input type="checkbox"/> 120 時間
1 年 間	<input type="checkbox"/> 360 時間

※一定期間が左の表に該当しない場合の限度時間は、計算式で求める時間となります。(具体的な計算式は、労働基準監督署にお問い合わせください。)

※限度時間は法定の労働時間を超えて延長することができる時間数を示すものです。また法定の休日の労働を含むものではありません。

(2)対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者の場合

- 対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者についての延長時間は、上記(1)とは異なり、最も長い場合でも次の表の限度時間を超えないものとしなければなりません。

期 間	限度時間
1 週 間	<input type="checkbox"/> 14 時間
2 週 間	<input type="checkbox"/> 25 時間
4 週 間	<input type="checkbox"/> 40 時間
1 か 月	<input type="checkbox"/> 42 時間
2 か 月	<input type="checkbox"/> 75 時間
3 か 月	<input type="checkbox"/> 110 時間
1 年 間	<input type="checkbox"/> 320 時間

※一定期間が左の表に該当しない場合の限度時間は、計算式で求める時間となります。(具体的な計算式は、労働基準監督署にお問い合わせください。)

※限度時間は法定の労働時間を超えて延長することができる時間数を示すものです。また法定の休日の労働を含むものではありません。

●特別条項付き協定

臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合に、以下の例のような特別条項付き協定を結べば、限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。

特別条項付き協定の例及び要件は以下のとおりになります。

(例)「一定期間における延長時間は、1 か月 45 時間、1 年 360 時間とする。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、労使の協議を経て、6 回を限度として 1 か月 60 時間まで、1 年 420 時間までこれを延長することができる。なお、延長時間が 1 か月 45 時間を超えた場合の割増賃金率は 30%、1 年 360 時間を超えた場合の割増賃金率は 35%とする。」

特別条項付き協定を結ぶ場合、次の要件を満たしていることが必要です。

- (注 1) 原則としての延長時間（限度時間以内の時間）を定めること。
- (注 2) 限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情をできるだけ具体的に定めること。
- (注 3) 「特別の事情」は、次のア、イに該当するものであること。
 - ア. 一時的又は突発的であること
 - イ. 全体として 1 年の半分を超えないことが見込まれること。
- (注 4) 一定時間の途中で特別の事情が生じ、原則としての延長時間を延長する場合に労使がとる手続を、協議、通告、その他具体的に定めること。
- (注 5) 限度時間を超えることのできる回数を定めること。
- (注 6) 限度時間を超える一定の時間を定めること。
- (注 7) 限度時間を超える一定の時間を定めるに当たっては、当該時間をできる限り短くするよう努めること。
- (注 8) 限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率を定めること。
- (注 9) 限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率は、法定割増賃金率を超える率とするよう努めること。

「特別の事情」は、「臨時的なもの」に限られます。

「臨時的なもの」とは、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であり、全体として 1 年の半分を超えないことが見込まれるものを指します。限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情は、限度時間以内の時間外労働をさせる必要のある具体的事由よりも限定的である必要があります。

「特別の事情」の例

〈臨時的と認められるもの〉

●予算、決算業務 ●ボーナス商戦に伴う業務の繁忙 ●納期のひっ迫 ●大規模なクレームへの対応 ●機械のトラブルへの対応

〈臨時的と認められないもの〉

●(特に事由を限定せず) 業務の都合上必要なとき ●(特に事由を限定せず) 業務上やむを得ないとき

●(特に事由を限定せず) 業務繁忙なとき ●使用者が必要と認めるとき ●年間を通じて適用されることが明らかな事由

●適用除外

次の事業又は業務には、チェックポイント2で示した延長時間の限度が適用されません。

- ① 工作物の建設等の事業
- ② 自動車の運転の業務
- ③ 新技術、新商品等の研究開発の業務
- ④ 厚生労働省労働基準局長が指定する事業または業務（ただし、1 年間の限度時間は適用されます。）
（具体的な指定事業または業務は、労働基準監督署にお問い合わせください。）

(記入例)

様式第9号 (第17条関係)

時間外労働 休日労働 に関する協定届

原則として1日8時間、週40時間を
超えて延長する時間を協定します。

事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)		期間	
		〇〇市〇〇区1-2-3 (000-000-0000)	〇〇市〇〇区1-2-3 (000-000-0000)		
① 下記②に該当しない労働者	時間外労働をさせる必要のある具体的事由 臨時の受注、納期変更 月末の決算事務 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。	業務の種類 検査 経理 業務の種類を細分化し、明確に定めてください。	労働者数 [満18歳以上の者] 10人 5人	所定労働時間 1日8時間 同上 3時間 3時間	延長することができる期間(起算日) 1日 1か月(毎月1日) 1年(4月1日) 250時間 150時間 平成〇年4月1日から1年間 同上 協定の有効期間は1年間とすることが望ましいです。
② 1年単位の變形労働時間制により労働する労働者	臨時の受注、納期変更 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。	業務の種類 機械組立 業務の種類を細分化し、明確に定めてください。	労働者数 [満18歳以上の者] 10人	所定休日 同上 20時間 200時間 同上	延長することができる期間(起算日) 1日 1か月(毎月1日) 1年(4月1日) 250時間 150時間 平成〇年4月1日から1年間 同上 協定の有効期間は1年間とすることが望ましいです。
休日労働をさせる必要のある具体的事由	臨時の受注、納期変更 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。	業務の種類 機械組立 業務の種類を細分化し、明確に定めてください。	労働者数 [満18歳以上の者] 10人	所定休日 毎週土曜・日曜 1か月に1日、8:30~17:30 平成〇年4月1日から1年間	延長することができる期間(起算日) 1日 1か月(毎月1日) 1年(4月1日) 250時間 150時間 平成〇年4月1日から1年間 同上 協定の有効期間は1年間とすることが望ましいです。

- ・労使は、36協定の様式を用いて36協定を締結することができます。
- ・他の形式で36協定を締結し、これを協定届様式に転記し届け出ても差し支えありません。
- ・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えます。

管理監督者は労働者代表にはなれません。

検査課主任
山田花子
工場長
田中太郎

職名
氏名
職名
氏名
投票による選挙

協定届様式を用いて協定する場合は、署名又は記名押印をしてください。

記載心得

- 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる者を選定する者(投票による選挙)の健康上特に有害な業務について協定した場合は、投票・拳手等の方法で選出してください。使用者の指名で選ぶことはできません。
- 「延長することができる期間」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。
 - 「1日」の欄には、労働基準法第32条の5または第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる期間(起算日)の欄に記入すること。
 - 「1日を超える一定の期間(起算日)」の欄には、労働基準法第32条の5または第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる期間(起算日)の欄に記入すること。
- 「期間」の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者(対象期間が3箇月を超える変形労働時間制により労働する者に限る。)について記入すること。
- 「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」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であること、及び当該休日の労働の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 「期間」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる日の属する期間を記入すること。