サブロク
36協定の適正な締結

法定労働時間（１日８時間、１週40時間）を超える時間外労働や法定休日（毎週少なくとも１日）に労働を行わせるためには、36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。

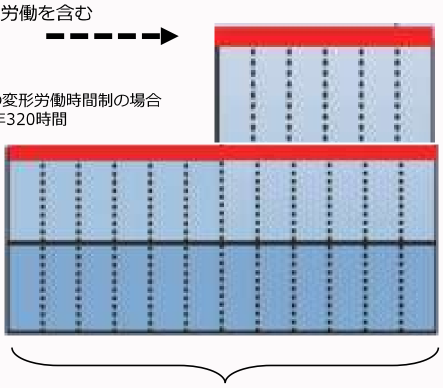
時間外労働には法律で上限が定められています。

法律による上限
(特別条項/年６か月まで)
✓年720時間
✓複数月平均80時間＊
✓月100時間未満＊
＊休日労働を含む

法律による上限
(限度時間)
✓月45時間
✓年360時間

※１年単位の変形労働時間制の場合
月42時間、年320時間

法定労働時間
✓１日８時間
✓週40時間



１年間＝12か月

◆以下の事業・業務については、令和６年４月１日以降、上記と異なる上限規制が適用されます。
建設の事業（災害時における復旧・復興の事業に限る）、自動車運転の業務、医業に従事する医師

◆新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。
詳細は、HPをご参照ください。

様式には、労働保険番号・法人番号についても記載が必要です
☞ 法人番号は「国税庁 法人番号公表サイト」からも検索できます

協定すべき事項は以下のとおりです

様式第９号

- □ 時間外労働又は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　□対象期間（１年間に限る）　□ １年の起算日　□ 協定の有効期間
  業務の種類について定めるに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしてください。
- □ 対象期間における**１日**、**１か月**、**１年**について、延長することができる時間数又は労働させることができる休日の日数、始業及び終業の時刻
- □ 時間外労働＋休日労働の合計が以下を満たすこと（チェックボックスに要チェック）
  □月100時間未満　**□２～６か月平均80時間以内**

臨時的に限度時間を超える労働について協定する場合、協定すべき事項は以下のとおりです

様式第９号の２

- □１か月の時間外労働＋休日労働の合計時間数（100時間未満）
- □１年の時間外労働時間（720時間以内）
- □限度時間を超えることができる月数（１年について６か月以内とすること）
- □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
  通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間（月45時間・年360時間）を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければならず、「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められないことに留意してください。
  （例）・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
- □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
  以下のものから協定することが望ましいことに留意してください。
  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・特別休暇の付与　⑤勤務状況や健康状態に応じた健康診断　⑥年次有給休暇の取得促進
  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
- □限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
  25%を超える率とするよう努めてください。
- □限度時間を超えて労働させる場合における手続
  （例：労働者代表者に対する事前申し入れ、労使協議）

様式の記載例は次頁以降をご参照ください

３６協定届の記載例（限度時間を超えない場合）

（様式第９号（労働基準法施行規則第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るべきであり、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

様式第９号（第16条第１項関係）

時間外労働・休日労働に関する協定届

労働保険番号	□□□□□□□□□□□□□□ (都道府県・所掌・管轄・基幹番号・枝番号・被一括事業場番号)
法人番号	□□□□□□□□□□□□□

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
金属製品製造業	○○金属工業株式会社　○○工場	（〒○○○－○○○○）○○市○○町1－2－3（電話番号：○○○－○○○○－○○○○）	○○○○年4月1日から1年間

時間外労働

区分	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（1日）（任意）	1日 法定労働時間を超える時間数	1日 所定労働時間を超える時間数（任意）	1箇月（①については45時間まで、②については42時間まで） 法定労働時間を超える時間数	1箇月 所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）起算日（年月日）○○○○年4月1日 法定労働時間を超える時間数	1年 所定労働時間を超える時間数（任意）
① 下記②に該当しない労働者	受注の集中	設計	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
	製品不具合への対応	検査	10人	7．5時間	2時間	2．5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
	臨時の受注、納期変更	機械組立	20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	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
	棚卸	購買	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

休日労働

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（任意）	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻
受注の集中	設計	10人	土日祝日	1か月に1日	8:30～17:30
臨時の受注、納期変更	機械組立	20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　○○○○　年　3　月　12　日

協定の当事者である労働組合（事業場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　検査課主任　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っ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）

○○○○　年　3　月　15　日

使用者　職名　工場長　氏名　田中太郎

○○　労働基準監督署長殿

（吹き出し）

- 労働保険番号・法人番号を記載してください。
- 事業場（工場、支店、営業所等）ごとに協定してください。
- この協定が有効となる期間を定めてください。１年間とすることが望ましいです。
- １年間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年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。
- 対象期間が３か月を超える１年単位の変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。
- 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。
- 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。
- 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、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。
- 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。
- 協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印が必要です。

限度時間を超える場合の３６協定届の記載例（特別条項）

（様式第９号の２（労働基準法施行規則第16条第１項関係））

臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間又は42時間・年360時間又は320時間）を超えることはできません。
限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外労働は限度時間にできる限り近づけるように努めてください。

◆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（１枚目）と、✓ 限度時間を超える時間外労働についての届出（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ご参照ください。

２枚目（表面）

時間外労働 休日労働 に関する協定届（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）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	1日（任意）所定労働時間を超える時間数（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。）限度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。）	1箇月 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	1箇月 所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）	1箇月 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	1年（時間外労働のみの時間数。720時間以内に限る。）起算日（年月日）〇〇〇〇年4月1日 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	1年 所定労働時間を超える時間数（任意）	1年 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
突発的な仕様変更	設計	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%
製品トラブル･大規模なクレームへの対応	検査	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%
機械トラブルへの対応	機械組立	20人	6時間	6．5時間	3回	55時間	65時間	35%	450時間	570時間	35%

限度時間を超えて労働させる場合における手続：労働者代表者に対する事前申し入れ

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：（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。☑
（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（事業場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 検査課主任 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）

〇〇〇〇 年 3 月 15 日

使用者 職名 工場長 氏名 田中太郎

〇 〇 労働基準監督署長殿

1年間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年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

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%）を超える割増率とする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には、有効な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。

事由は一時的又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。「業務の都合上必要なとき」「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時間又は42時間）を超えて労働させる回数を定めてください。年６回以内に限ります。

限度時間（月45時間又は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か月平均で月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時間又は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、裏面の記載心得1（9）①～⑩の健康確保措置のいずれかの措置を講ずることを定めてください（複数可。①～⑨の中から1つ以上とすることが望ましい。）。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。

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、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。

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、その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、有効な協定届とはなりません。

36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

- ◻ 時間外労働や休日労働は必要最小限にとどめてください。
- ◻ 使用者は、36協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働者に対する安全配慮義務を負うこと、また、時間外・休日労働時間が１箇月においておおむね45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まることに留意する必要があります。
- ◻ 限度時間（月45時間・年360時間）を超えて労働させることができる時間を定めるに当たっては、**限度時間にできる限り近づけるように努めてください。**
- ◻ １か月未満の期間において労働する労働者について、１週、２週及び４週のそれぞれについての延長時間が目安時間（１週15時間、２週27時間、４週43時間）を超えないものとするよう努めてください。
- ◻ 36協定において休日の労働を定めるに当たっては、**休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努めてください。**

36協定の締結当事者

- 36協定締結の際は、その都度、当該事業場に使用されるすべての労働者（パートやアルバイト等も含む）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、すべての労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と協定しなければなりません。
- 過半数代表者の選任に当たっては、以下の点に留意する必要があります。
  - ✓ 管理監督者でないこと
  - ✓ 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、挙手等の方法で選出すること
  - ✓ 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと
    ※不適切な選出の例：会社による指名、社員親睦会の幹事などを自動的に選出

（上記について）36協定届のチェックボックスにチェックする必要があります。

- 使用者は過半数代表者が協定締結に関する事務を円滑に遂行することができるよう、必要な配慮を行わなければなりません。

３６協定は、常時各作業場の見やすい場所への掲示や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。

各種ご案内

☞ 36協定の様式のダウンロードはこちら
労働基準関係主要様式　検索

☞ 必要項目を入力・印刷することで、労働基準監督署に届出可能な36協定届を作成することができます
スタートアップ労働条件　検索

☞ 36協定届の電子申請はこちら
労基法等　電子　検索

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

(R6.1)