

2枚目 (裏面)

臨時な特別事情がなければ、限定期間（月45時間又は42時間、年360時間又は320時間）を超えはなりません。限定期間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外労働は限定期間内できる限り近づけるように努めてください。

時短作業実施 延長作業実施 (労働基準法)

労働時間等に関する事項 (労働基準法)

業務の種類	作業人数 (以上)	作業時間 (月)	作業時間 (日)	時間外労働		時間外労働率 (%)	時間外労働時間 (時間)	時間外労働率 (%)		
				時間外労働時間 (時間)	時間外労働率 (%)					
突発的な仕様変更、新システムの導入	10人	6時間	6.5時間	6回	90時間	100時間	35%	700時間	820時間	35%
製品トラブル・大規模なクレームへの対応	20人	6時間	6.5時間	6回	90時間	100時間	35%	600時間	720時間	35%
機械トラブルへの対応	10人	6時間	6.5時間	4回	80時間	90時間	35%	500時間	620時間	35%

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年間においては法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。

限度時間を超えて労働させる場合に定め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があるもの限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「緊急の場合」に必要が生じた場合や、やむを得ない場合など突発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。

業務の種類を細分化し、明確に定めてください。

月の時間外労働の超過時間（月45時間又は42時間）を超過しないように、1か月の超過時間（時間外労働）を2回以内（年6回以内）に抑えます。

限定期間（月45時間又は42時間）を超えないように、1か月の超過時間（時間外労働）を2回以内（年6回以内）に抑えます。

限定期間を超えて時間外労働をさせる場合の労務管理手続を定めてください。この場合、法定の削減率（25%）を超えないように努めてください。

限定期間（年360時間又は320時間）を超えないように、1年間の超過時間（時間外労働）を2回以内（年6回以内）に抑えます。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の削減率を定めてください。この場合、法定の削減率（25%）を超えないように努めてください。

限度時間を超えた労働者に対し、画面の記載内容のいずれかの措置を講ずることを定めてください。

労働者代表者に対する事前申し入れ
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

投票による選挙
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挙することを明確にした上で、投票・手続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。

管理監督者は労働者代表にはなりません。協定書を締結する場合には、労働者代表の署名又は記名、押印が必要です。

工場長 田中太郎

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。これを労務で確認の上、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、有効な協定書とはなりません。

2枚目 (裏面)

様式第9号の2 (第16条第1項関係) (裏面)

(記載心得)

- 労働基準法第38条第1項の協定において同条第5項に規定する事項に関する定めを締結した場合における本様式の記入に当たっては、次のとおりとする。
 - 「臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合」の欄には、当該事業場における通常許すことのできな業務の大幅な増加等に伴い、臨時に限度時間を超えて労働させる必要が生ずる場合を限定的に記述すること。また、業務の種類に必要に応じて、業務上のやむを得ない場合等突発的な長時間労働を招くおそれがあるものを記入することは認められないことに留意すること。
 - 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第38条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該区分を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、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なければならぬことに留意すること。
 - 「労働者の数」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労働者の数を記入すること。
 - 「起算日」の欄には、本様式における「時間外労働・休日労働に関する協定期」の起算日と同じ年月日を記入すること。
 - 「延長することができる時間数及び休日労働の時間数」の欄には、労働基準法第32条から第34条の5までの規定により労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超過する時間数と休日労働の時間数を合計した時間数であって、「起算日」において定まる日から1箇月ごとにかかってくる延長することができる時間数を100時間未満の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合は、所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合計した時間数を併せて記入することができる。
 - 「延長することができる時間数」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数を記入すること。「1年」にあっては、「起算日」において定まる日から1年1か月の範囲内での延長することができる時間数となる時間と720時間の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合は、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - 「限度時間を超えて労働させることができる回数」の欄には、限定期間（1箇月45時間（対象期間が6箇月を超える））年単位での超過回数により労働する者については、42時間（）を超過して労働させることができる回数を1回以内の範囲内で記入すること。
 - 「限度時間を超えて労働させる場合における手続」の欄には、協定の締結当事者間の手続として、「協議」・「通告」等具体的な内容を記入すること。
 - 「協定の締結」による労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」の欄には、以下の内容（「該当する者」）を選択して記入した上で、その具体的な内容を「(具体的内容)」に記入すること。
 - 労働時間等一定時間を超えた労働者に対する面接指導を実施すること。
 - 労働基準法第37条第4項に規定する時刻において労働させる回数を1箇月について一定回数以内とする。
 - 終業から就業までに一定時間以上の継続した休憩時間を確保すること。
 - 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代休日又は特別休暇を付与すること。
 - 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
- 「臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合」の欄には、当該事業場における通常許すことのできな業務の大幅な増加等に伴い、臨時に限度時間を超えて労働させる必要が生ずる場合を限定的に記述すること。また、業務の種類に必要に応じて、業務上のやむを得ない場合等突発的な長時間労働を招くおそれがあるものを記入することは認められないことに留意すること。
- 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第38条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該区分を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、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なければならぬことに留意すること。
- 「労働者の数」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労働者の数を記入すること。
- 「起算日」の欄には、本様式における「時間外労働・休日労働に関する協定期」の起算日と同じ年月日を記入すること。
- 「延長することができる時間数及び休日労働の時間数」の欄には、労働基準法第32条から第34条の5までの規定により労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超過する時間数と休日労働の時間数を合計した時間数であって、「起算日」において定まる日から1箇月ごとにかかってくる延長することができる時間数を100時間未満の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合は、所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合計した時間数を併せて記入することができる。
- 「延長することができる時間数」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数を記入すること。「1年」にあっては、「起算日」において定まる日から1年1か月の範囲内での延長することができる時間数となる時間と720時間の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合は、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
- 「限度時間を超えて労働させることができる回数」の欄には、限定期間（1箇月45時間（対象期間が6箇月を超える））年単位での超過回数により労働する者については、42時間（）を超過して労働させることができる回数を1回以内の範囲内で記入すること。
- 「限度時間を超えて労働させる場合における手続」の欄には、協定の締結当事者間の手続として、「協議」・「通告」等具体的な内容を記入すること。
- 「協定の締結」による労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」の欄には、以下の内容（「該当する者」）を選択して記入した上で、その具体的な内容を「(具体的内容)」に記入すること。
 - 労働時間等一定時間を超えた労働者に対する面接指導を実施すること。
 - 労働基準法第37条第4項に規定する時刻において労働させる回数を1箇月について一定回数以内とする。
 - 終業から就業までに一定時間以上の継続した休憩時間を確保すること。
 - 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代休日又は特別休暇を付与すること。
 - 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。

様式のダウンロードはこちら ▶ 検索ワード：労働基準関係様式 <https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouiouken01/>

ご不明な点やご質問がございましたら、厚生労働省または事業場の所在地を管轄する都道府県労働局、労働基準監督署におたずねください。

▶ 問合せ先：厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課 03-5253-1111 (代表)

▶ 最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署は以下の検索ワードまたはQRコードから参照できます。

検索ワード：都道府県労働局 または 労働基準監督署
<https://www.mhlw.go.jp/kopuseidoukouhou/shezannal/roudoukyoku/>