３６協定届の記入例

【共通ポイント】
時間外労働・休日労働協定届の①から㉒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、㉓から㉖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。）

【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○日、１年であれば、○月○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 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	期間 ⑫
（１）下記（２）に該当しない労働者	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○○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	
	（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○○年４月１日から１年間

休日労働をさせる必要のある具体的事由 ⑬	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 ⑰	期間 ⑱
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○○年４月１日から１年間

協定の成立年月日　平成 ○ 年 3 月 29 日 ⑲
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・氏名　検査係　山田太郎 ⑳
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　㉑
平成○年 3 月 30 日

使用者　職名　代表取締役
　　氏名　佐藤二郎　印 ㉒

中央労働基準監督署長殿

記載心得
1　「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３６条第１項ただし書の
2　「延長することができる時間」の欄の記

「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（対象期間が3ヵ月超の労働者）
１週間	１５時間	１４時間
２週間	２７時間	２５時間
４週間	４３時間	４０時間
１ヵ月	４５時間	４２時間
２ヵ月	８１時間	７５時間
３ヵ月	１２０時間	１１０時間
１年間	３６０時間	３２０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か。

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の事情。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。

【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個月の場合は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。

【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、○○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）