

労働時間のイメージ図：例外の場合

36協定
上限
特別条項

つづいて原則を超えて働く場合に提出する特別条項の書類を見ていくニャン。


時間外・休日労働が月45時間を超える場合 ⇒ **様式第9号の2**

※災害時の復旧・復興対応が見込まれない場合（1年単位の変形労働制によらない）

時間外労働に関する協定届（特別条項）
休日労働

様式第9号の2（第16条第1項関係）

限度時間（年360時間）を超えて労働させる1年間の時間外労働（休日労働は含まない）の時間数。年720時間以内に限る。 **上限規制ルール①**

| 臨時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) | | 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。) | | | 1年 (時間外労働のみの時間数。720時間以内に限る。) | | | |
|--------------------------|-------|--------------------|---------------|-------------------|--|-------------------|---------------|---------------------------------|---------------|-------------------|------|
| | | | 延長することができる時間数 | | 延長することができる時間数及び休日労働の時間数 | | 延長することができる時間数 | | 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 | 所定労働時間を超える時間数(任意) | 法定労働時間を超える時間数 | 所定労働時間を超える時間数(任意) | 法定労働時間を超える時間数 | 所定労働時間を超える時間数(任意) | 法定労働時間を超える時間数 | 所定労働時間を超える時間数(任意) | |
| 突発的な仕様変更への対応 | 現場作業 | 10人 | 6時間 | 6.5時間 | 4回 | 60時間 | 70時間 | 3.5% | 550時間 | 670時間 | 3.5% |
| 納期ひっ迫への対応 | 現場作業 | 10人 | 6時間 | 6.5時間 | 3回 | 60時間 | 70時間 | 3.5% | 500時間 | 620時間 | 3.5% |
| 大規模な施工トラブル対応 | 施工管理 | 3人 | 6時間 | 6.5時間 | 3回 | 5.5時間 | 6.5時間 | 3.5% | 450時間 | 570時間 | 3.5% |

事由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に限り、できる限り具体的に。「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ない。

1か月の時間外労働の限度時間（月45時間）を超えて労働させる回数。年6回以内に限る。

限度時間（月45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。月100時間未満に限る。ただし、2～6か月平均で月80時間を超えてはいけな

上限規制ルール④

上限規制ルール②③

限度時間を超えて労働させる場合における手続
労働者代表者による事前申し入れ
(該当する番号) ① ③ ⑩ (具体的内容)

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
① ③ ⑩ 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時間の勤務時間インターバルを設定、職場での短時対策会議の開催

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 2024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 工事主任
氏名 八猫 協子

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（
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)

2024年3月15日
〇〇〇労働基準監督署長殿 使用者 職名 所長
氏名 馬場 太郎

Q&A ~うさぎの疑問~

 今締結している36協定は2024年4月1日を超えるとどうなるの？

協定の初日から1年間は今締結しているもので有効だけど、協定期間終了後は上限規制が適用されるニャン。

 私たちって、転勤の多い仕事だけど、起算日から有効期間までに、他の現場（事業所）へ転勤した時はどうなるの？

労働者個人の実労働時間を規制する以下については通算で適用されるニャン。
② 2～6か月平均で月80時間を超えてはいけな
③ 月100時間未満に限る。

まとめ
36協定の内容は各事業場毎に労使合意で決めることができ、イニシアティブは労働組合・労働者側にあります。上限規制はあくまで法律上の上限のことで、協定は労働時間原則の例外です。36協定の締結にあたっては、時間はもちろん、有効期間も意識して適正に締結しましょう。