時間外労働や休日労働をさせる場合には「36協定（サブロク）」が必要です

36協定とは、事業主が労働者に法定労働時間を超える時間外労働や休日労働をさせる場合に、事業主と事業場の労働者代表との間で締結する協定をいいます。

労働基準法では、労働時間は原則として1日8時間、1週40時間以内と定められています。これを**法定労働時間**といって、これを超える労働を**時間外労働**といいます。

また、休日については、原則として毎週少なくとも1回の休日を与えなければならないと定められています。この休日に行う労働を**休日労働**といいます。

労働基準法における労働時間の定め

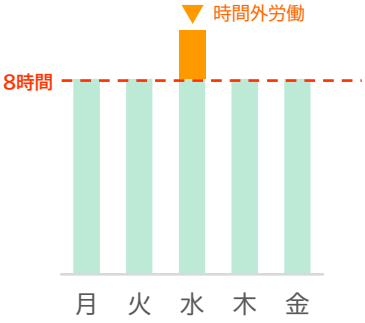
- ✓ 労働時間の限度　1日8時間および1週40時間
- ✓ 休日　毎週少なくとも1回

これを超える場合には

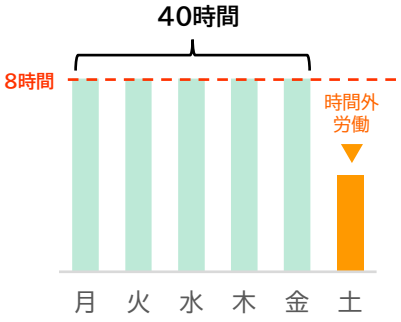
36協定の締結＋労働基準監督署への届出 が必要です

36協定の締結＋届出が必要な例

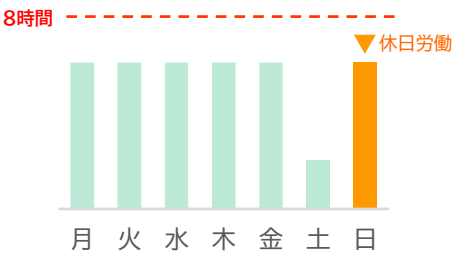
例1 1日8時間を超える場合



例2 1週40時間を超える場合



例3 休日労働をさせる場合



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
都道府県労働局　労働基準監督署

STEP 1 労働者代表の選出

- 36協定は、事業主と事業場の労働者代表の間で締結します。
- 労働者代表は、
  ①労働者の過半数で組織する労働組合、
  ②その労働組合がない場合は労働者（パート・アルバイトを含む）の過半数を代表する方（過半数代表者）となります。

労働者と使用者の間で互いの理解を深め、よりよい関係を構築するために、丁寧なコミュニケーションを心がけることが大切です。

①過半数労働組合の要件

□ 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あること

- 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で組織する労働組合である必要があります。

②過半数代表者の要件

□ すべての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。

□ 労基法第41条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、その他の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。

「管理監督者」について詳しくはこちら ▶
管理監督者 🔍

□ 36協定を締結するための労働者代表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、労働者による話合い、持ち回り決議など）である必要があります。

STEP 2

36協定届の作成・締結

36協定届の様式

1日8時間または1週40時間
を超える労働が見込まれるか

いいえ → **36協定は不要**

「36協定届」の各様式はこちら ▶
36協定届　主要様式

はい

「臨時的な特別の事情がある」場合に
月45時間
または年360時間
を超える
時間外労働が
見込まれるか

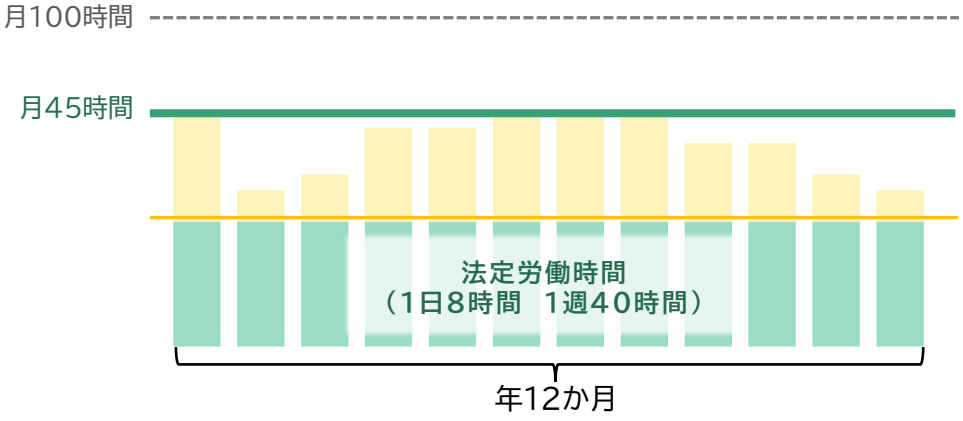
① 見込まれない → **様式9号**
一般条項のみ

② 見込まれる → **様式9号の2**
1枚目：一般条項
2枚目：特別条項

→ 労働基準監督署へ届け出る

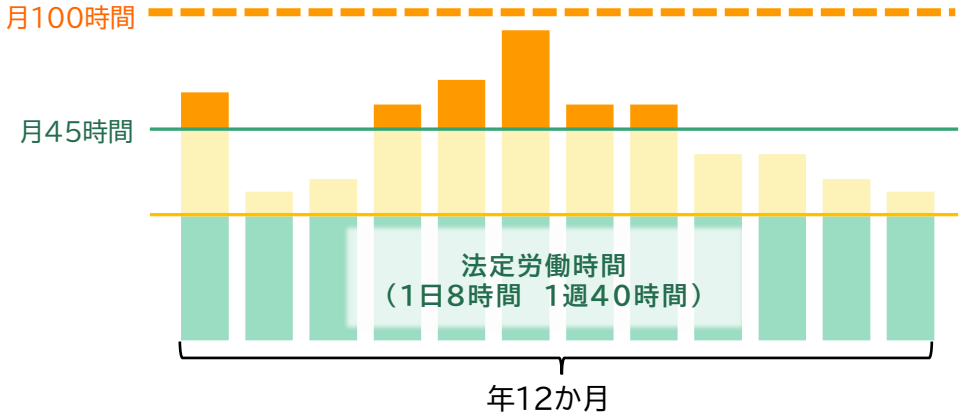
限度時間（月45時間または年360時間）を超えて時間外労働をさせることができるのは**「臨時的な特別の事情がある」場合**に限ります。恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。
例えば、予算・決算業務、ボーナス商戦に伴う業務の繁忙、納期のひっ迫、大規模なクレームへの対応、機械トラブルへの対応、等が挙げられます。

① 様式第9号で作成するケース



法律による限度時間（原則）
- ✓ 月45時間
- ✓ 年360時間

② 様式第9号の2で作成するケース



法律による上限時間（特別条項/年6回まで）
- ✓ 年720時間
- ✓ 月100時間未満※
- ✓ 複数月平均80時間※

※休日労働を含む

36協定届記載例①　―限度時間を超えない場合（様式第9号/一般条項）―

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

労働保険番号は、「保険関係成立届」の控えや、「労働保険年度更新申告書」に記載されています。
法人番号は、国税庁の「法人番号公表サイト」から確認できます。

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	○○○○○○○○○○○○○

事業場名（会社名＋支店名、工場名、営業所名等）まで記載してください。

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
各種商品小売業	株式会社○○○○	（〒 ○○○ － ○○○○ ） ○○市○○町１－２－３ （電話番号：○○－○○○○－○○○○）	○○年○月○日から１年間

この協定の有効期間を定めてください。有効期間の始期は会社の１年の始期や賃金の締め日に合わせると運用しやすいです。有効期間は1年とすることが望ましいです。

事業場ごとに締結し、届け出てください。

		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）	延長することができる時間数 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○月○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）
時間外労働	①　下記②に該当しない労働者	受注の集中	商品管理	５人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間
		クレーム対応	接客	３人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
		棚卸	購買・経理	２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										

1日の法定労働時間は8時間です。

時間外労働の1か月の限度時間は、45時間です。定める時間数は必要最小限にとどめてください。

時間外労働の1年の限度時間は、360時間です。定める時間数は必要最小限にとどめてください。

定める日数はできる限り少なくし、時間数はできる限り短くするように努めてください。

1か月（定めた○日が毎月の起算日となる）、1年間の時間外労働時間を計算する際の起算日を定めてください。有効期間と同じく、会社の１年の始期や賃金の締め日に合わせると運用しやすいです。

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	商品管理	５人	土日祝日	１か月に１日	９:00～17：30

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）

内容を確認し、必ずチェックしてください。

労働者代表と協定を締結した日付を記載してください。

協定の成立年月日　○○年　○○月　○○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　経理担当　氏名　山田花子

管理監督者は労働者代表にはなれません。

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）

内容を確認し、必ずチェックしてください。

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）

内容を確認し、必ずチェックしてください。

○○年　○○月　○○日

使用者　職名　代表取締役　氏名　田中太郎

○○ 労働基準監督署長殿

36協定届記載例② ―限度時間を超える場合（様式第9号の2/特別条項）―

様式第９号の２（第 16 条第１項関係）

時間外労働 / 休日労働 に関する協定届（特別条項）

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） 延長することができる時間数 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 延長することができる時間数及び休日労働の時間数 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） ○○年○月○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 延長することができる時間数 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	商品管理	５人	６時間	6.５時間	４回	60 時間	70 時間	30%	550 時間	670 時間	30%
大規模なクレームへの対応	接客	３人	６時間	6.５時間	３回	60 時間	70 時間	30%	500 時間	620 時間	30%
納品トラブル	購買・経理	２人	６時間	6.５時間	３回	55 時間	65 時間	30%	450 時間	570 時間	30%

限度時間を超えて労働させる場合における手続　労働者代表への通知

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、⑦
（具体的内容）対象労働者に医師による面接指導を実施する
心とからだの健康問題についての相談窓口を設置する

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　○○月　○○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　経理担当　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）

○○年　○○月　○○日

使用者　職名　代表取締役　氏名　田中太郎

○○ 労働基準監督署長殿

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・特別な休暇の付与　⑤健康診断　⑥連続休暇の取得
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　⑩その他（労使間で検討の上、具体的に記載してください）

時間外労働の限度時間（月45時間または年360時間）を超えて時間外労働をさせることができるのは、臨時的な特別の事情がある場合に限ります。

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場合の割増賃金率を記載してください。この場合、法定の割増率（25%）を超える率とするよう努めてください。

一般条項に記載した起算日と同一の日付を記載してください。

1年の時間外労働の限度時間（年360時間）を超えて労働させる場合の割増賃金率を記載してください。この場合、法定の割増率（25%）を超える率とするよう努めてください。

時間外労働の限度時間（月45時間、年360時間）を超えた労働者に対し、以下から、いずれかの健康福祉確保のために講ずる措置を選択し、選択した番号と講ずる措置の内容を記載してください。

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ことができる回数の上限は年6回までです。

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場合の1か月の時間外労働と休日労働の合計時間数を定めてください。
月100時間未満である必要があります。
また、実際の時間外労働と休日労働の合計時間数は、複数月平均が80時間以内でなければなりません。
定める時間数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年の時間外労働の限度時間（年360時間）を超えて労働させる場合の時間外労働時間数（休日労働時間数は含みません）を定めてください。
上限時間は、720時間です。
定める時間数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。

内容を確認し、必ずチェックしてください。

労働者代表と協定を締結した日付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。

内容を確認し、必ずチェックしてください。

内容を確認し、必ずチェックしてください。

特別条項

健康福祉確保措置

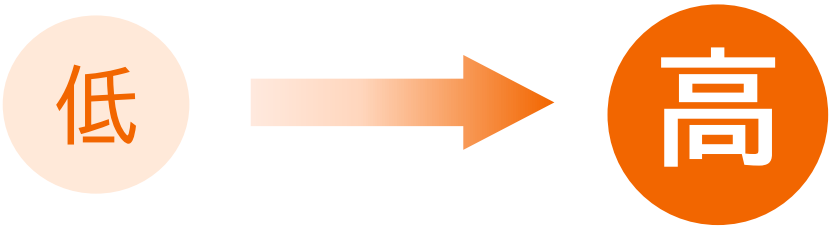
脳・心臓疾患の労災認定基準※において、**1週間当たり40時間を超える労働時間（時間外・休日労働時間）が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まる**とされています。

※「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」

時間外・休日労働時間による健康障害リスク

月45時間以内の時間外・休日労働

月100時間超または2～6か月平均80時間超※の時間外・休日労働



時間外・休日労働時間が長くなるほど健康障害リスクが徐々に高まる

※時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満または2～6か月平均80時間以内としなければなりません。

これを踏まえ、過重労働による健康障害の防止を図る観点から、36協定（特別条項）締結の際に、健康福祉確保措置を定めてください。

健康福祉確保措置（以下から選択してください）

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・特別な休暇の付与
⑤ 健康診断
⑥ 連続休暇の取得
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
⑩ その他（労使間で検討の上、具体的に記載してください）

時間外・休日労働時間が長くなるほど健康障害リスクが徐々に高まることに留意し、

定めた健康福祉確保措置を適切に実施しましょう！

STEP 3 管轄の労働基準監督署への届出

届出前のチェックポイント

☐ 事業場ごとに締結し、事業場の管轄監督署へ届け出ていますか？

- 一つの会社が複数の事業部門を有するとき、同一の場所にある事業部門は原則一つの事業場となり、別の場所にある事業部門は原則別々の事業場となります。

※例えば、営業部門と製造部門が別の住所地であれば、それぞれの部門（事業場）ごとで36協定を締結し、部門ごとの管轄監督署へ届け出る必要があります。

☐ 特別条項 限度時間を超える事由は臨時的な特別の事情ですか？

- 特別条項を適用できるのは**臨時的な特別の事情がある**場合に限ります。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。

「臨時的な特別の事情がある」場合の例

・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　・機械トラブルへの対応

☐ 特別条項 時間外労働・休日労働時間数は最小限にとどめていますか？

- 臨時的な特別の事情がある場合、月100時間未満、年720時間以内の範囲で、一般条項で定めた時間数を超えることができます。この場合において、一般条項を超える時間数はできるだけ限度時間（月45時間・年360時間）に近づけるよう努めなければなりません。
- また、協定内容にかかわらず、**実際の時間外労働と休日労働の合計時間数が2～6か月平均で80時間超となった場合には、法違反**となります。

届出後のチェックポイント

☐ 労働者に周知しましょう

- 所轄労働基準監督署に届け出た36協定は、常時各作業場の見やすい場所へ備え付ける、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。

☐ 有効期間が始まる前に届け出ましょう

- 36協定は、事業主と労働者代表との間で協定を締結したあと、所轄労働基準監督署に届出を行わなければ有効な36協定届とはなりません。36協定を有効なものとするために、有効期間の開始前までに所轄労働基準監督署への届出を行ってください。

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では、次のような内容が定められています。

- 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か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。**
- 36協定において休日の労働を定めるに当たっては、**休日労働の日数をできる限り少なくし、時間数をできる限り短くするように努めてください。**

36協定や働き方改革、その他支援等に関する詳しい情報やお問い合わせ・ご相談については、各種ウェブサイトをご確認ください。

36協定の締結に関する相談はこちら

労働基準監督署

労働基準監督署に設置されている「労働時間相談・支援コーナー」でお受けします

働き方改革推進支援センター

各都道府県に設置されているセンターで労務管理に関する専門家がお受けします

36協定届作成支援ツールはこちら

届出様式作成支援ツール

入力フォームから必要項目を入力することで、労働基準監督署に届出が可能な資料を作成できます

働き方改革の取組事例はこちら

働き方改革特設サイト

先進的な働き方改革の取組を行っている中小企業・小規模事業者等の好事例をご紹介しています

生産性向上の支援はこちら

働き方改革推進支援助成金

生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者を支援しています

よろず支援拠点

各都道府県に相談窓口を設置し、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、様々な分野の専門家が相談をお受けします

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare
都道府県労働局 労働基準監督署
（R8.9）