



中小企業においても、令和2年4月1日以降の期間に関する36協定は、新しい様式で届け出てください。(大企業については令和元年度から既に適用されています。)

知っておきたい新しい様式(様式第9号、第9号の2)の主なポイント

ポイント1

- ① 協定する延長時間の限度は、「1日」「1か月」「1年」について、協定してください。(これまでの「1日を超えて3か月以内の期間」がなくなり、「1か月」となりました。)
- ② 協定する時間は、法定労働時間を超える延長の時間です。(所定労働時間を超える時間を記入するケースもありましたが、法定超えて記入していただくことが明確にされました。)

ポイント2

- 様式の改訂は、
  - ・時間外労働と休日労働の合計について、※1  
月100時間未満  
2～6月平均80時間以内
  - ・年間の時間外労働は720時間以内

とする、時間外・休日労働の上限規制(罰則付き)が施行されたことによるものです。

ポイント3

- ① 時間外労働は、  
原則の限度時間 月45時間以内、年間360時間以内  
を原則とし、この限度時間を超える労働は「臨時的な特別の事情がある場合」に限りませんが、限度時間を超えざるを得ない場合は、特別条項として協定できる2枚目(下記)がセットになった様式(様式第9号の2)で協定してください。
- ② この特別条項の協定(2枚目)では、※1のとおり「1か月」の上限を「時間外労働と休日労働の合計」で規制した関係から、  
「1か月」については「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」を協定してください。

時間外労働に関する協定書(特別条項)  
様式第9号の2(第16条第1項関係)

協定する事項	1日(任意)	1か月(強制労働及び休日労働を合算した時間数に準ずる。)		1年(時間外労働のみを時間数、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
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	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(任意)	限度時間を超えて労働させることのできる時間数 法定労働時間を超える時間数(任意)	限度時間を超えて労働させることのできる時間数及び休日労働の時間数 法定労働時間と休日労働の時間数を合算した時間数(任意)	限度時間を超えて労働させることのできる時間数 法定労働時間を超える時間数(任意)	限度時間を超えて労働させることのできる時間数 法定労働時間と休日労働の時間数を合算した時間数(任意)
限度時間を超えて労働させる場合における手続					
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	(取組む番号)	(具体的な内容)			
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か月について100時間未満でなければならない。かつ2箇月か6箇月までを平均して80時間を超えないこと。 <input type="checkbox"/> (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氏名			
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	年 月 日	協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の氏名			
労働基準監督署長		使用者 氏名			

※ ポイント2の上限規制には、自動車運転の業務、建設事業、医師には適用を5年後とする等の猶予する措置があります。また、新技術・新商品等の研究開発業務については、適用が除外されます。適用が猶予されている間は、従来の様式でかまいません。

詳しい解説の「パンフレット」やQ&A、36協定新様式が示されています。厚生労働省ホームページのトップページから「働き方改革」の実現に向けてのページで下に進んでいただき、3つ目の項目である「働き方改革」を推進するための法律についての欄の各種リーフレット **NEW** をクリックしてください。

不明な点は、ご遠慮なく、最寄りの労働基準監督署にお尋ねください。