

【36協定－特別条項記載あり】協定届－作成シート 初期設定画面（協同組合トータルサポートお客様 紛議担当者支援用）サンプル

はじめに、下記の欄に必要な項目を全て入力してください。入力したら、ファイル下部の【提出書類】のタブを選択してお進みください。

会社情報	会社名	代表者の 役職・氏名	会社の所在地
	●●株式会社	●● ●●	●●県●●市●●町123
	事業の種類	電話番号	法人番号
	水産食料品製造	●●● - ●●● - ●●●●	3 2 ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●
	※不明な場合は、こちらを参照下さい。	郵便番号	労働保険番号
	●●● - ●●●●	4 0 0 0 0 1 0 ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	

※不明な場合は、こちらを参考下さい。

②	当期36協定の成立日	36協定の当期開始日
日付	(●●●●年●月●日) 表記入力	(●●●●年●月●日) 表記入力

(●●●●年●月●日) 表記入力

(●●●●年●月●日) 表記入力

③-A ※通常の労働時間制を採用している会社は、こちらに記入

通常労働時間制の場合	時間外労働をさせる必要のある具体的な事由	業務の種類	労働者数	(1日)法定労働時間を超える時間数	(1ヶ月)法定労働時間を超える時間数	(1年)法定労働時間を超える時間数
	季節的な業務の集中、短納期の発注に対応するため。人手不足のため。	生産工程従事者	10	5時間	45時間	360時間

(※リストより選択)

(※リストより選択)

(※リストより選択)

(※リストより選択)

(※リストより選択)

③-B ※1年変形労働時間制を採用されている会社は、こちらに記入

時 間 単 位 を 採 用 の 変 形 勞 働 場 合	時間外労働をさせる必要のある具体的な事由	業務の種類	労働者数	(1日)法定労働時間を超える時間数	(1日)法定労働時間を超える時間数	(1年)法定労働時間を超える時間数

(※リストより選択)

(※リストより選択)

(※リストより選択)

(※リストより選択)

(※リストより選択)

④

休日労働	時間外労働をさせる必要のある具体的な事由	業務の種類	労働者数	労働させることができる法定休日の日数	法定休日に労働できる始業及び終業の時刻
	季節的な業務の集中、短納期の発注に対応するため。人手不足のため。	生産工程従事者	10	1ヶ月に3回	1日10時間

(※リストより選択)

(※リストより選択)

(※リストより選択)

(※リストより選択)

⑤ 2枚目（特別条項）ページ内容

か 間を 超えて 合 労 働	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※選択)
	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※選択)
	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※選択)
	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※選択)
	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※選択)
	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※選択)
	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※リストより選択)	(※選択)

⑥ 2枚目(特別条項) ページ内容

その他	従業員 代表者の氏名
	○○ ○○

従業員 代表者の選出方法
挙手により選出

所轄の労働基準監督署名
●●●

(※リストより選択)

※必要事項の入力が終わったら、このエクセルファイル左下部にある【青タブ】の提出書類(36協定特別条項付き)を選択して完成画面をご確認ください。

3 6 協定届の記載例 (特別条項)

(様式第9号の2 (第16条第1項関係))

- 臨時に限度時間を超えて労働させる場合には様式第9号の2の協定届の届出が必要です。
- 様式第9号の2は、
 - 限度時間内の時間外労働についての届出書(1枚目)と、
 - 限度時間を超える時間外労働についての届出書(2枚目)の2枚の記載が必要です。
- 36協定で締結した内容を協定届(本様式)に転記して届け出してください。
- 36協定届(本様式)を用いて36協定を締結することもできます。
 - その場合には、記名押印又は署名など労使双方の合意があることが明らかとなるような方法により締結することが必要です。
 - 必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条に基づく安全配慮義務を負います。

1枚目 (表面)	時間外労働に関する協定届 休日労働											
株式第9号の2 (第16条第1項関係) 事業場(工場、支店、営業所等)ごとに協定してください。 事業の種類 金属製品製造業 事業の名称 ○○金属工業株式会社 ○○工場 事業の所在地(電話番号) (〒 ○○○-○○○○) ○○市○○町1-2-3 (電話番号: ○○○-○○○○ - ○○○○) 協定の有効期間 ○○○○年4月1日から1年間												
時間外労働 対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制適用される労働者については、②の欄に記載してください。	① 下記②に該当しない労働者 ② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	時間外労働をさせる 必要的ある具体的な事由	業務の種類	労働者数 (満18歳 以上の者)	所定労働時間 (1日) (往復)	1日	1箇月(①においては45時間まで、②においては42時間まで)	法定労働時間を 超える時間数 (往復)	法定労働時間を 超える時間数 (往復)	法定労働時間を 超える時間数 (往復)	法定労働時間を 超える時間数 (往復)	労働保険番号・法人番号を記載してください。
		受注の集中	設計	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間	この協定が有効となる期間を定めてください。1年間とすることが望ましいです。
		製品不具合への対応	検査	10人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間	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年内においては協定の有効期間にかかる限り、起算日は同一の日である必要があります。
		臨時の受注、納期変更	機械組立	20人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間	1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。
		月末の決算事務	経理	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間	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ヶ月平均80時間以内でなければなりません。これを労使で確認の上、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には、有効な協定届とはなりません。
		棚卸	購買	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間	事由は具体的に定めてください。 業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。
		休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的な事由	業務の種類	労働者数 (満18歳 以上の者)	所定休日 (往復)	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 法定休日の日数	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 法定休日の日数	労働させることができる 法定休日の日数	1日の法定労働時間を 超える時間数を定めてください。 1か月の法定労働時間を 超える時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。
		受注の集中	設計	10人	土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30					
		臨時の受注、納期変更	機械組立	20人	土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30					
		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時間を超えないこと。 (チェックボックスに要チェック)										

2枚目
(裏面)

臨時的な特別の事情がなければ、限度時間(月45時間又は42時間・年360時間又は320時間)を超えることはできません。
限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外労働は限度時間にできる限り近づけるように努めてください。

時間外労働
休日労働に関する協定届（特別条項）

様式第9号の2（第16条第1項関係）

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。)	起算日 (年月日) ○○○○年4月1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 (任意)	延長することができる時間数 法定労働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)	法定労働時間を超えて労働させる時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)			法定労働時間を超えて労働させる時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)	法定労働時間を超えて労働させる時間数 法定労働時間を超える時間数 (任意)		
臨時に限度時間を短めて労働させることができる場合											
突発的な仕様変更	設計	10人	6時間	6.5時間	4回	60時間	70時間	35%	550時間	670時間	35%
製品トラブル・大規模なクレームへの対応	検査	10人	6時間	6.5時間	3回	60時間	70時間	35%	500時間	620時間	35%
機械トラブルへの対応	機械組立	20人	6時間	6.5時間	3回	55時間	65時間	35%	450時間	570時間	35%
<p>理由は一時的又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定めなければなりません。 「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ません。</p>											
<p>限度時間を超えて労働させる場合における手続</p> <p>労働者代表者に対する事前申し入れ</p> <p>（該当する番号） ①、③、⑩（具体的な内容） 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</p> <p>上記で定める時間数にかかるわらず、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。<input checked="" type="checkbox"/></p> <p>管理監督者は労働者代表にはなれません。 （チェックボックスに要チェック）</p> <p>協定の成立年月日 ○○○○年3月12日</p> <p>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 検査課主任 山田花子 （署名又は記名・押印などが必要です）</p> <p>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）</p> <p>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。<input checked="" type="checkbox"/> （チェックボックスに要チェック）</p> <p>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って使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。<input checked="" type="checkbox"/> （チェックボックスに要チェック）</p> <p>○○○○年3月15日</p> <p>使用者 権名 工場長 田中太郎 （署名又は記名・押印などが必要です）</p> <p>○○○○ 労働基準監督署長殿</p> <p>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ぶことを明確にした上で、投票・挙手等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。 チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。</p>											

時間外労働
休日労働に関する協定届

労働保険番号	4 0 0 0 0 1 0	● ● ● ● ● ● ● ●	基幹番号	都道府県	所掌	管轄	核番号	被一括事業場番号
法人番号	3 2	● ● ● ● ● ● ● ●						

様式第9号の2(第16条第1項関係)

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	
水産食料品製造		●●株式会社		(〒 ●●● - ●●●) ●●県●●市●●町123 (電話番号: ●●● - ●●● - ●●●)					から1年間	
時間外労働	時間外労働をさせる 必要のある具体的な事由 ① 下記②に該当しない 労働者	業務の種類 季節的な業務の集中、短納期の発注に対応するため。人手不足のため。	労働者数 (満18歳以上) 10	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		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)		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)	
					法定労働時間を超える時間数 (任意)	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 (任意)	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 (任意)	所定労働時間を超える時間数 (任意)
					5時間		45時間		360時間	
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的な事由 季節的な業務の集中、短納期の発注に対応するため。人手不足のため。	業務の種類 生産工程従事者	労働者数 (満18歳以上) 10	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			
					1ヶ月に3回		1日10時間			

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)

様式第9号の2(第16条第1項関係)(裏面)

(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、当該業務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つては、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ないことに留意すること。

2 「労働者数(満18歳以上の者)」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。

3 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たつては、次のとおりとすること。時間数は労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間

(以下「法定労働時間」という。)を超える時間数を記入すること。なお、本欄に記入す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が1箇月について100時間以上となつた場合、及び

2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反(同法第119条の規定によ

り6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金)となることに留意すること。

(1)「1日」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であつて、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。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においては、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。

(2)「1箇月」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であつて、「1年」の欄に記入する「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を45時間(対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、42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においては、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。

(3)「1年」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であつて、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を360時間(対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、320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においては、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。

4 ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者(対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者に限る。)について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は①の欄の労働者よりも短い(1箇月42時間、1年320時間)ことに留意すること。

5 「労働させることができる法定休日の日数」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日(1週1休

又は4週4休であることに留意すること。)に労働させができる日数を記入すること。

6 「労働させができる法定休日ににおける始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であつて労働させができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。

7 労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のチェックボックスについて、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること。

8 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、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はなく、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。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。

9 本様式をもつて協定とする場合においても、協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。

10 本様式で記入部分が足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

(備考)

労働基準法施行規則第24条の2第4項の規定により、労働基準法第38条の2第2項の協定(事業場外で従事する業務の遂行に通常必要とされる時間を協定する場合の当該協定)の内容を本様式に付記して届け出る場合においては、事業場外労働の対象業務については他の業務とは区別し、事業場外労働の対象業務である旨を括弧書きした上で、「所定労働時間」の欄には当該業務の遂行に通常必要とされる時間を括弧書きすること。また、「協定の有効期間」の欄には事業場外労働に関する協定の有効期間を括弧書きすること。

**時間外労働
休日労働に関する協定届
(特別条項)**

様式第9号の2(第16条第1項関係)

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歳以上者の者)	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 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)	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。)	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	所定労働時間を超えた労働に係る割増賃金率 法定労働時間を超える時間数(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(任意)
突発的な変更依頼・短納期の受注の著しい集中	生産工程従事者	10	5時間		6回	80時間	35%	720時間
限度時間を超えて労働させる場合における手続	労働者代表者に対する事前申し入れ							
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・⑩	(具体的な内容) 対象労働者への医師による面接指導の実施						
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。								<input checked="" type="checkbox"/>
								(チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日

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
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

(
拳手により選出
)

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、拳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)

使用者
職名
氏名

●●●●



労働基準監督署長殿

様式第9号の2(第16条第1項関係)(裏面)

(記載心得)

1 労働基準法第36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つては、次のとおりとすること。

(1) 「臨時の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予見する事のできない業務量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ある場合をできる限り具体的に記入すること。なお、業務の都合上必要な場合、業務上やむを得ない場合等恒常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。

(2) 「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、当該業務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つては、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ないことに留意すること。

(3) 「労働者数(満18歳以上の者)」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。

(4) 「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届」の起算日と同じ年月日を記入すること。

(5) 「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32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間(以下「法定労働時間」という。)を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数であつて、「起算日」において定める日から1箇月ごとに延長することができる限度となる時間数を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においては、所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算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」に当たつては、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を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においては、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。

なお、これらの欄に記入す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が1箇月について100時間以上となつた場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合は労働基準法違反(同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金)となることに留意すること。

(6) 「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、限度時間(1箇月45時間(対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、42時間))を超えて労働させることができる回数を6回の範囲内で記入すること。

(7) 「限度時間を超えた労働に係る割増賃金率」の欄には、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率を記入すること。なお、当該割増賃金の率は、法定割増賃金率を超える率とするよう努めること。

(8) 「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」等具体的内容を記入すること。

(9) 「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」の欄には、以下の番号を「(該当する番号)」に選択して記入した上で、その具体的な内容を「(具体的な内容)」に記入すること。

① 労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。

② 労働基準法第37条第4項に規定する時刻の間に労働させる回数を1箇月について一定回数以内とすること。

③ 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。

④ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。

⑤ 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。

⑥ 年次有給休暇についてまとめた日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。

⑦ 心からだの健康問題についての相談窓口を設置すること。

⑧ 労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。

⑨ 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。

⑩ その他

2 労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のチェックボックスについて、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること。

3 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、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。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。また、これらの要件を満たしても、当該要件に係るチェックボックスにチェックがない場合には、届出の形式上の要件に適合していないことに留意すること。

4 本様式をもつて協定とする場合においても、協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。

5 本様式で記入部分が足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

(備考)

1 労働基準法第38条の4第5項の規定により、労使委員会が設置されている事業場において、本様式を労使委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定」とあるのは「労使委員会の決議」と、「協定の当事者である労働組合」とあるのは「委員会の委員の半数について任期を定めて指名した労働組合」と、「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」とあるのは「委員会の委員の半数について任期を定めて指名した者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法」とあるのは「委員会の委員の半数について任期を定めて指名した者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法」と読み替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たつては、任期を定めて指名された委員とその他の委員とで区別することとし、任期を定めて指名された委員の氏名を記入するに当たつては、同条第2項第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に任期を定めて指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

2 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第7条の規定により、労働時間等設定改善委員会が設置されている事業場において、本様式を労働時間等設定改善委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議」と。

「協定の当事者である労働組合」とあるのは「委員会の委員の半数の推薦者である労働組合」と、「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」とあるのは「委員会の委員の半数の推薦者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法」と読み替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たつては、推薦に基づき指名された委員とその他の委員とで区別することとし、推荐に基づき指名された委員の氏名を記入するに当たつては、同条第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名された委員の氏名を記入することに留意すること。