

時間外労働  
休日労働に関する協定届

様式第9号の4（第70条関係）

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）						
建設業		〇〇建設株式会社		(〒△△△-△△△△) 大阪府枚方市〇〇△丁目△-△  (電話番号：△△△-△△△-△△△△)						
	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	延長することができる時間数			期間		
					1日	1日を超える一定の期間（起算日） 令和3年1月1日				
① 下記②に該当しない労働者	工期変更への対応	現場	7人	8時間	5時間	1ヶ月	100時間	1年	1,000時間	令和3年1月1日～1年間
	クレームへの対応	営業	2人	8時間	5時間					
	伝票処理、決算業務	事務	1人	8時間	5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										
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	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				期間	
工期変更への対応		現場	7人	週休2日	月に4日 9時から22時				令和3年1月1日～1年間	
クレームへの対応		営業	2人	週休2日	月に4日 9時から22時					
伝票処理、決算業務		事務	1人	週休2日	月に4日 9時から22時					

コメントの追加 [A1]: 建設の事業を行っている会社につきましても、現場で作業をされている方だけではなく、事務や営業の方もすべて含めて9号の4の様式での提出となります。

協定の成立年月日 令和2年12月10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）の名称又は労働者代表者の過半数を代表する者の氏名 課長（管理監督者ではない） 〇〇 〇〇 ㊟

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（ 挙手 ）

令和2年12月14日

使用者 北大阪 労働基準監督署長殿 職名 代表取締役社長 氏名 〇〇 〇〇 ㊟

コメントの追加 [A2]: 部長、課長、工場長、店長などで管理監督者でない方が労働者代表になる際は、管理監督者でない旨記入しておくこと労働基準監督署からの問い合わせがなくなります。

様式第9号の4（第70条関係）（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っては、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について記入すること。
- 3 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。
  - (1) 「1日」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。
  - (2) 「1日を超える一定の期間（起算日）」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、労働基準法第36条第1項の協定で定められた1日を超え3箇月以内の期間及び1年間についての延長することができる時間の限度に関して、その上欄に当該協定で定められた全ての期間を記入し、当該期間の起算日を括弧書きし、その下欄に、当該期間に応じ、それぞれ当該期間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。
- 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休日並びに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（1週1休又は4週4休であることに留意すること。）であつて労働させることができる日並びに当該休日の労働の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 6 「期間」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日の属する期間を記入すること。
- 7 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。