



様式第9号（第16条第1項関係）

時間外労働に関する協定届
休日労働

労働保険番号	<input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 3
法人番号	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/>

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	
労働者派遣業	エムジーパートナーズ株式会社 東日本センター 神奈川オフィス	(〒227-0033) 神奈川県横浜市青葉区鶴志田町1000番 (電話番号:045-963-3068)		2023年4月1日から1年間	

時間外労働 休日労働	① 下記②に該当しない労働者	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者) (任意)	所定労働時間 (1日) (任意)	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	
						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)
決算事務、精算事務、生産管理等、不時の執務作業に備えるため	事務関係業務	19	7時間45分	8時間	8時間15分	45時間	360時間
機械設備等の緊急の修繕、定修時等の業務、コンピュータ処理業務等の不時の作業に備えるため	現業関係業務	3	8時間00分	8時間	8時間00分	45時間	360時間
予測できなかつた実験状況の変化に伴う実験時間の延長、及び他部門との連携上早期にとりまとめる必要性データ整理、文献調査等の業務のため	研究関係業務	44	7時間45分	8時間	8時間15分	45時間	360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) (任意)	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における始業及び終業の时刻	労働させることができる法定休日ににおける始業及び終業の时刻	労働させることができる法定休日ににおける始業及び終業の时刻
決算事務、精算事務、生産管理等、不時の執務作業に備えるため	事務関係業務	19	土・日・祝日・国民の休日・他会社が指定した日	1か月に3日	原則 9:00-17:45	原則 9:00-17:45	原則 9:00-17:45
機械設備等の緊急の修繕、定修時等の業務、コンピュータ処理業務等の不時の作業に備えるため	現業関係業務	3	土・日・祝日・国民の休日・他会社が指定した日	1か月に3日	原則 8:40-17:40	原則 8:40-17:40	原則 8:40-17:40
予測できなかつた実験状況の変化に伴う実験時間の延長、及び他部門との連携上早期にとりまとめる必要なデータ整理、文献調査等業務のため	研究関係業務	44	土・日・祝日・国民の休日・他会社が指定した日	1か月に3日	原則 9:00-17:45	原則 9:00-17:45	原則 9:00-17:45

上記で定める時間数にかかるらず、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)

横浜北

5. 3. 31

労働基準監督署

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なければならないことにより記入すること。

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40条の規定により労働させることができる労働者の数（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に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は、所定労働時間を超えて延長することができる時間数である。1日についても協定する場合には、所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日についても協定する場合には、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箇月ごとに延長することができる限度となる時間数を45時間（効率期間が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（効率期間が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、延長する時間が労働の上限は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休日又は4週4休であることに留意すること。）に労働させることができるもの数を記入すること。

6 「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」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ることができるも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、着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、必要なある事項のみ記入することとし支えられない。

(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)

業務の種類	(該当する番号) ① ⑤ ⑨ ⑨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の実施	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。)		起算日 (年月日) 2023年4月1日	(時間外労働のみの時間数。 720時間以内に限る。)
		労働者数 (滿18歳の者 以上のみ)	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)	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た労働時間が超える時間数と休むえる時間数と休むる割増賃金率 (6回以内に限る) 労働の時間数を合算した時間数 (任意)	延長することができる時間数 法定労働時間を超えた労働時間が超える時間数 所定労働時間を超えた労働に係る割増賃金率 (任意)		
予算・決算関連業務、原材料及び製品バランスへの影響のある突発トラブルへの対応、業務期限の迫った重要な社外対応(顧客、行政機関等) その他臨時にに対応が必要となる業務	事務関係業務	19	15時間	6回 99時間55分	25%(*)	720時間	25%(*)
機械装置の突然の故障修理への対応業務・原材料及び製品バランスへの影響のある突発トラブルへの対応、事故・災害への対応、プロジェクト業務におけるピーケ時対応、その他臨時にに対応が必要となる業務	現業関係業務	3	15時間	6回 99時間55分	25%(*)	720時間	25%(*)
期限の迫った重要な社外対応(顧客、行政機関等)	研究関係業務	44	15時間	6回 99時間55分	25%(*)	720時間	25%(*)
その他臨時に対応が必要となる業務							
限度時間を超えて労働させる場合における手続	労働者代表に対する事前申入れ (協議)	(具体的な内容) ① 対象労働者への医師(産業医)による面接指導の実施 ⑤ 対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じ健康診断を実施		(*) 但し、延長時間が1ヶ月45時間を超えた場合には割増賃金率は25%、60時間を超える場合には割増賃金率は50% (法定・法定外ともに休日労働は35%)			
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							

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。

協定の成立年月日 2023年3月28日

横浜北
(チェックボックスに要チェック)

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 職名
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（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、举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)

2023年3月28日

使用者 氏名 職名 神奈川牙
田中謙由



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項の規定において同条第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) 「臨時的に限度時間を超えて労働させることができること」の欄には、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的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箇月ごとについての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」にあつては、「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がが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。

(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割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」等具体的な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において労働させる回数を1箇月について一定回数以内にすること。

③ 終業後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、代替休日又は特別な休暇を付与すること。

⑥ 年次有給休暇についてまとまつた日数連続して取得すること。
⑦ 心と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・举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。これら要件を満たさない場合は、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いても、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を差し支えない。

（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、推薦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設置されるべき場合においては、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