

3 6 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

(労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針)

- 2019（平成31）年4月より、3 6（サブロク）協定（※1）で定める時間外労働に、罰則付きの上限（※2）が設けられます。
- 厚生労働省では、時間外労働及び休日労働を適正なものとする目的として、3 6 協定で定める時間外労働及び休日労働について留意していただくべき事項に関して、新たに指針を策定しました。

（※1）3 6（サブロク）協定とは

⚠ 時間外労働（残業）をさせるためには、3 6 協定が必要です！

- 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時間以内とされています。これを「法定労働時間」といいます。
- 法定労働時間を超えて労働者に時間外労働（残業）をさせる場合には、
 - ✓労働基準法第3 6条に基づく労使協定（3 6 協定）の締結
 - ✓所轄労働基準監督署への届出が必要です。
- 3 6 協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「1日、1か月、1年当たりの時間外労働の上限」などを決めなければなりません。

（※2）時間外労働の上限規制とは

⚠ 3 6 協定で定める時間外労働時間に、罰則付きの上限が設けられました！

- 2018（平成30）年6月に労働基準法が改正され、3 6 協定で定める時間外労働に罰則付きの上限が設けられることとなりました（※）。（※）2019年4月施行。ただし、中小企業への適用は2020年4月。
- 時間外労働の上限（「限度時間」）は、月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。
- 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、年720時間、複数月平均80時間以内（休日労働を含む）、月100時間未満（休日労働を含む）を超えることはできません。また、月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

3 6 協定の締結に当たって留意していただくべき事項

①時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。（指針第2条）

②使用者は、3 6 協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負います。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要があります。（指針第3条）

- ◆3 6 協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条の安全配慮義務を負うことに留意しなければなりません。
- ◆「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」（平成13年12月12日付け基発第1063号厚生労働省労働基準局長通達）において、
 - ✓1週間当たり40時間を超える労働時間が月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ること
 - ✓さらに、1週間当たり40時間を超える労働時間が月100時間又は2～6か月平均で80時間を超える場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされていることに留意しなければなりません。

③時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にしてください。（指針第4条）

36 協定届の記載例

（様式第9号（第16条第1項関係））

- ◆ 3.6 協定で締結した内容を協定届（本様式）に転記して届け出てください。

◆◆36協定の届出は電子申請でも行うことができます。
◆◆(任意)の欄には、記載しなくて結構います。

- 3.6 協定届（本様式）を用いて3.6協定を締結することができます。その場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。
- 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。

面表

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、他の業務と区別して記入する。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」の欄の記入に当たっては、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るらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月以上となつた場合、及び2箇月から6箇月までの間で記入する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を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数を併せて記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても、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る、「[1年]」の欄に記入する「起算日」において定める日から1箇月ごとにについての延長することができる限度となる時間数を15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よる時間数について、48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って、「[1年]」において定める「起算日」において定める時間数である。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よ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記入することとする。

（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って、「起算日」において定める日から1年に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も協定する場合には、所定労働時間を超える時間数についても協定する）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超えて記入する場合には、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36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のものであり、「2箇月から6箇月までの間」ではなく、「[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。また、チェックボックスにチェックが無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。

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休ができる法定休日の日数）に労働させることができる日数を記入すること。

6 「労働させることができる法定休日の日数における始業及び終業の時刻を記入すること。」の規定による休日での始業及び終業の時刻を記入すること。

7 チェックボックスは労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する者を選出する場合に、労働者数が無い場合は労働組合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することによる手続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を明瞭に記入すること。これらの方針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。

8 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、必要な事項のみ記入することとします。

様式のダウソロードはこちら 検索ワード： 労働基準関係主要様式

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/>

ご不明な点やご質問がございましたら、厚生労働省または事業場の所在地を管轄する都道府県労働局、労働基準監督署におたずねください。

▶問合せ先：厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課 03-5253-1111（代表）

▶最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署は以下の検索ワードまたはQRコードから参照できます。

検索ワード： 都道府県労働局 または 労働基準監督署

<http://www.mhlw.go.jp/kouseitroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



3 6 協定届の記載例（特別条項）

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にど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。

- ◆臨時的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。
- ◆株式第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。

- ◆3 6協定で締結した内容を協定届（本様式）に転記して届け出てください。
- ◆3 6協定届（本様式）を用いて3 6協定を締結することもできます。
その場合には、労働者代表の署名又は筆名・押印が必要です。
- 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。

1枚目
(表裏)

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。		事業の名称		(〒〇〇〇-〇〇〇〇) 〇〇市〇〇町1-2-3		(電話番号：〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇)		事業の所在地（電話番号）		協定の有効期間			
時間外労働に關する協定届 休日労働		時間外労働をする具体的な事由		業務の種類		労働者数 (満18歳以上の方)		所定労働時間 (1日)(注意)		法定労働時間を超える時間数 (注意)		法定労働時間を超える時間数 (注意)		法定労働時間を超える時間数 (注意)	
① 下記②に該当しない労働者 により労働する労働者 ② 1年単位の変形労働時間制		対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制が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。		受注の集中		10人		7.5時間		3時間		3.5時間		40時間	
		業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。		臨時の受注、納期変更		20人		7.5時間		2時間		2.5時間		15時間	
				製品不具合への対応		10人		7.5時間		2時間		2.5時間		15時間	
				月末の決算事務		5人		7.5時間		3時間		3.5時間		20時間	
				購買		5人		7.5時間		3時間		3.5時間		20時間	
				棚卸										1か月の法定労働時間を定めてください。	
														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。	
休日労働をする必要のある具体的な事由		休日労働		業務の種類		労働者数 (満18歳以上の方)		所定休日 (注意)		所定休日 (注意)		労働させることができる法定休日における就業及び休業の時刻		労働させることができる法定休日の日数	
受注の集中		休日労働		設計		10人		土日祝日		土日祝日		1か月に1日		8:30～17:30	
臨時の受注、納期変更		休日労働		機械組立		20人		土日祝日		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)

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について記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有事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労働者の数を記入すること。
- 3 「延長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。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るらず、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日についで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限度となる時間数であつて、「起算日」において定める日から1年にについての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を併せて記入することができる。

(備考)

- ②③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。）に労働させることができる日数を記入すること。
- 6 「労働させることができ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できる日の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 7 チェックボックスは労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のものである。「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、チェックボックスが無い場合には有效的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無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すべきである。選出された者によって、使用者の意向に基づき選出されたものでないことを。これらの要件を満たさない場合には、有效的な協定とはならぬことに留意すること。
- 9 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を差し支えない。

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。

時間外労働にに関する協定届（特別条項） 休日労働

機式第9号の2（第16条第1項関係）

業務の種類	労働者数 (消込 18歳 以上の者)	法定労働時間数 延長することができる時間数 法定労働時間数 超える時間数 (任意)	1日 (任意)	1年 (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)	〇〇〇〇年4月1日				
突然的な仕様変更、新システムの導入	設計	10人	6時間	6.5時間	6回	90時間				
製品トラブル・大規模なクレームへの対応	検査	20人	6時間	6.5時間	6回	90時間				
機械トラブルへの対応	機械組立	10人	6時間	6.5時間	4回	80時間				
限度時間を超えて労働させる場合		限度時間を超えて労働させることができる場合		限度時間を超えて労働させることができる場合		限度時間を超えて労働させることができる場合				
突然的な仕様変更、新システムの導入		突然的な仕様変更、新システムの導入		突然的な仕様変更、新システムの導入		突然的な仕様変更、新システムの導入				
製品トラブル・大規模なクレームへの対応		製品トラブル・大規模なクレームへの対応		製品トラブル・大規模なクレームへの対応		製品トラブル・大規模なクレームへの対応				
機械トラブルへの対応		機械トラブルへの対応		機械トラブルへの対応		機械トラブルへの対応				
業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。										
事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どき」、「業務上やむを得ないなどき」などは通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。										
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										
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。										
労働者代表者に対する事前申込入れ										
(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										

協定の成立年月日	〇〇〇〇年3月12日	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）	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）
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）	〇〇〇〇年3月15日	検査課主任 山田花子	検査課主任 山田花子

限度時間を超えた労働者に対し、裏面の記載心得1（9）①～⑩の健康確保措置のいすれかの措置を講ずることを定めてください。

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か月平均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、必ずチェックボックスにチェックがないう場合は、有効な協定届とはなりません。

印

押印も必要です。

印

押印も必要です。

印

労働基準監督署長 殿
○ ○

押印も必要です。

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は、次のとおりのこととする。
- (1) 「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」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額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と記入することは認められないことに留意すること。
 - (2) 「業務種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせたる場合を具体的に記入し、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。
 - (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ことを記入すること。
 - (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箇月ごとに定め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箇月ごとに定める時間数についても協定する場合においては、所定労働時間数を記入すること。
 - (6) 「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」においては、「起算日」において定める日から1年にわたる時間数を記入する。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。
 - (7) 「限度時間を超えた労働させることができる回数」の欄には、時間外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1箇月から6箇月までを平均して80時間を超過する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）となることによる留意すること。
 - (8) 「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。
 - (9) 「限度時間を超えた労働に係る割増賃金率」の欄には、限度時間外労働に係る割増賃金率を超える率とするよう努めること。
 - (10) 「限度時間を超えて労働させること」。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内容を「（具体的な内容）」に記入すること。
 - (11) 労働基準法第37条第4項に規定する時間を超えた労働による面接指導を実施すること。
 - (12) 労働基準法第37条第4項に規定する時間を超えた労働させることを1箇月について一定回数以内とすること。
 - (13) 終業から始業までに一定時間以上継続した休息時間を確保すること。
 - (14) 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休暇又は特別な休暇を付与すること。
 - (15) 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まつ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、必要な場合に配慮する。
⑨ 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者による保健指導を受けさせること。
⑩ その他。

- 2 チェックボックスは労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のものであり、「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、連續した2箇月から6箇月までの期間を指すことにして留意すること。また、チェックボックスにチェックが無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、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無い場合はその労働組合と協定すること。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瞭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。これらの方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。

- 4 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は、委員の5分の4以上の多數による議論により行われたものである旨、委員会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、「協定の当事者と協定する労働組合の名称」と、「協定の当事者は「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の名称」と、「協定の当事者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た委員とその他の委員とで区別する」と読み替えるものとする。なお、労働者の過半数を代理する者は「委員会の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と同条第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、労働者の過半数を代表する者に当たつたはその労働組合、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」としてはその労働組合、労働者の過半数を代表する者に任期を定めて区別することとし、任期を定めて指名された委員と同条第2項第1号の規定により、労働者の過半数を代表する場合においては労働組合がある場合には労働組合の委員の氏名を記入すること。

- 2 労働時間等の設定の規定においては、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は、委員の5分の4以上の多數による議決により行われたものである旨、委員会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「労働者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」と、「協定の当事者とある労働組合の名称」とあるのは「委員会の委員の半数について任期を定めた委員とその他の委員とで区別する」とある。なお、労働者の過半数を代理する者は「委員会の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と同条第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、労働者の過半数を代表する者に当たつたはその労働組合、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」としてはその労働組合、労働者の過半数を代表する者に任期を定めて区別することとし、任期を定めて指名された委員と同条第2項第1号の規定により、労働者の過半数を代表する場合においては労働組合がある場合には労働組合の委員の氏名を記入すること。

- 3 不明な点やご質問がございましたら、厚生労働省または事業場の所在地を管轄する都道府県労働局、労働基準監督署におたずねください。
▶問合せ先：厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課 03-5253-1111（代表）
▶最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署は以下の検索ワードまたはQRコードから参照できます。

検索ワードはこちら 検索ワード： 労働基準関係主要様式 <https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/>ご不明な点やご質問がございましたら、厚生労働省または事業場の所在地を管轄する都道府県労働局、労働基準監督署におたずねください。
▶問合せ先：厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課 03-5253-1111（代表）
▶最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署は以下の検索ワードまたはQRコードから参照できます。
検索ワード： 都道府県労働局 <http://www.mhlw.go.jp/kousei/roudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>