

限度時間を超える場合の36協定届の記載例（特別条項）

（様式第9号の5（第70条関係））

臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間、年360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・休日労働は限度時間に行き届くように努めてください。

臨時的に限度時間（月45時間、年360時間）を超えて労働させる場合には、様式第9号の5の協定届の届出が必要です。様式第9号の5は、限度時間内の時間外労働についての届出書（本様式・1枚目）と、限度時間を超える時間外・休日労働についての届出書（次頁以降の2枚目・3枚目）の3枚の記載が必要です。（様式のダウンロードはp.31のURLを参照）

1枚目・各水準共通

事業の種類	事業場（病院、診療所等）ごとに協定してください。	事業の名称	事業の所在地（電話番号）	協定の有効期間
医療保健業	医療法人○○○病院	（〒○○○-○○○○） ○○○市○○町1-2-3	（電話番号：○○○-○○○○-○○○○） 延長することができる時間数	○○○○年4月1日から1年
時間外労働をさせる必要のある具体的事由	時間外労働を計算する際の起算日を記載してください。その1年においては、協定が有効となる期間を定めてください。1年とするのが望ましいです。	業務の種類	労働保険番号 労働保険番号 法人番号	
時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	1日の法定労働時間を超える時間数（任意）	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4月1日 所定労働時間を超える時間数（任意）
① 下記②に該当しない労働者	診療、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	3時間	3時間
② 1年単位の變形労働時間により労働する労働者	事由は具体的に定めてください。なお、各医療機関の実態に合わせて記載してください。また、医療に従事する医師以外の者（看護師、事務職員等）についても同じ様式を使用しますので、当該者についても定める場合は、併せて記載してください。	○○業務	3時間	3時間
	対家庭期間が3か月を超える1年単位の變形労働時間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。	○○業務	3時間	3時間
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	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。	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360時間以内、②は320時間以内です。
診療、検査、診断、処置、手術への対応		医師業務	1か月に1回	1か月に1回
○○○○		○○業務	1か月に1回	1か月に1回
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（医療に従事する医師は除く。）				
【医療に従事する医師】 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1年について960時間（B水曜医療機関若しくはC水曜医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水曜医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師（当該指定に係る派遣に際しては、1,860時間）以下でなければならないこと（ただし、1箇月について100時間以上となることを見込まれる医師については、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずる場合は、1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上になっても差し支えない。）				

※ 時間外労働が限度時間（年360時間）を超えない場合は、様式第9号の4の協定届を届け出るようにしてください。

2 枚目・A水準記載例

様式第9号の5 (第70条関係)

時間外労働
休日労働
に関する協定届 (特別条項)

1年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年においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

臨時的に限度時間を超えて労働させる場合	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時間未満に限り、②-⑤については、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることとして いる場合はこの限りではない。)		1年 (①については720時間以内(時間外労働のみ)、②-⑤については960時間以内、③-⑤については1,860時間以内(②-⑤は時間外労働及び休日労働を合算した時間数)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 (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)	法定労働時間を超える時間数 (任意)
① (下記②-⑤以外の者)	〇〇業務	〇〇人	6時間	6時間	6時間	70時間	670時間	670時間	25%
	〇〇業務	〇〇人	6時間	6時間	70時間	70時間	670時間	670時間	25%
② A水準医療機関 で勤務する医師	医師業務	20人	6時間	6時間	85時間	85時間	800時間	800時間	25%
	医師業務	8人	6時間	6時間	105時間	105時間	870時間	870時間	25%
③ B水準医療機関 で対象業務に従事する医師									
④ 連携B水準医療 機関で対象業務 に従事する医師									
⑤ C水準医療機関 で対象業務に従事する医師									

月の時間外労働の限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させる医師以外の者(看護師、事務職員等)に
ついては、年6回以内に限り、
業に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)に
ついては、年6回以内に限り、

医療に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)についても同じ様式を使用します。ので、当該者についても定める場合は、併せて記載してください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

事由は一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要があるものに限り、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。なお、あくまで例示を載せていますので、各医療機関の実態に合わせて記載してください。

限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させる場合、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。
業に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)については、月100時間未満に限り、
この時間数を満たしていても、2~6か月平均で月80時間を超えてはいけません。
また、A水準医療機関で勤務する医師については、原則として月100時間未満に限り、
面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることを36協定に定めるときは、1か月に100時間以上の時間数を定めることも可能。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めることとして、
この場合、法定の割増率(25%)を超える割増率とならざるよう努めてください。
(なお、時間外労働が月60時間を超える場合は法定の割増率は50%となります。)

限度時間(年360時間または320時間)を超えて労働させる1年の時間数を定めてください。
業に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)については、年720時間以内(時間外労働のみ)に限り、
A水準医療機関で勤務する医師については、年960時間以内(時間外労働および休日労働)に限り、

起算日
(年月日)
〇〇〇〇年4月1日

2枚目・B水準記載例

様式第9号の5 (第70条関係)

時間外労働
休日労働
に関する協定届 (特別条項)

1年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年においては、協定内容を要する再度届出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

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	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。ただし、②-⑤については、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることとして いる場合はこの限りではない。)		1年 (①については720時間以内(時間外労働のみの時間数)、②-④については960時間以内、③-⑤については1,860時間以内(②-⑤は時間外労働及び休日労働を合算した時間数)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 (任意)	限度時間を超えて労働させることができる回数 (①については、6回以内、②-⑤については任意)	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る時間数と休日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 (①については、6回以内、②-⑤については任意)	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る時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)
① (下記②-⑤以外の者)	〇〇業務 〇〇業務	〇〇人 〇〇人	6時間 6時間	6回 6回	70時間 70時間	670時間 670時間	670時間 670時間	25% 25%
② A水準医療機関で勤務する医師	業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。 B水準医療機関で対象業務に従事する医師については労働時間短縮計画記載の診療科単位で定めることが望ましいです。							
③ B水準医療機関で対象業務に従事する医師	救急患者や重症患者に対する診察、検査、診断、処置、手術への対応の発生 在宅患者に対する急変対応、在宅患者への訪問診療の集中 高度な処置、手術への対応、高度な疾病治療や疾病・病棟管理の集中	20人 15人 10人	6時間 6時間 6時間	10回 10回 10回	95時間 120時間 120時間	1000時間 1200時間 1200時間	1000時間 1200時間 1200時間	25% 25% 25%
④ 連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師	事由は一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要があるものに限りに限り、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。なお、あくまで例示を載せていますので、各医療機関の実態に合わせて記載してください。 B水準医療機関で対象業務に従事する医師の場合、地域医療の確保のためにやむを得ず長時間労働になる事由を定めることとなります。							
⑤ C水準医療機関で対象業務に従事する医師								

月の時間外労働の限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させる回数を定めてください。
医業に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)については、年6回以内に限ります。

医業に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)についても同じ様式を使用します。併せて記載してください。

限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させる場合、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。
医業に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)については、月100時間未満に限ります。なお、この時間数を満たしても、2~6か月平均で月80時間を超えてはいけません。
また、B水準医療機関で対象業務に従事する医師については、原則として月100時間未満に限り、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることを36協定に定めるときは、1か月について100時間以上の時間数を定めることも可能です。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。
この場合、法定の割増率(25%)を超える割増率となるよう努めてください(なお、時間外労働が月60時間を超える場合の法定の割増率は50%となります。)
「1年」の欄も同様です。

限度時間(年360時間または320時間)を超えて労働させる1年の時間数を定めてください。
医業に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)については、年720時間以内(時間外労働のみ)に限ります。
B水準医療機関で対象業務に従事する医師については、年1,860時間以内(時間外労働および休日労働)に限ります。

3枚目・A水準

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ずれかの措置を講ずることを定めさせていただきます。該当する番号を記入し、下欄に具体的内容を記載してください。

(健康福祉確保措置)

①医師による面接指導 ②深夜業(22時～5時)の回数制限 ③終業から始業までの休息時間の確保(勤務間インターバル) ④代償休日・特別な休暇の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休暇の取得 ⑦心とからだの相談窓口の設置 ⑧配置転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩その他

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場合に
 する手続について定めてください。

(該当する番号)

①、③、⑩
 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

医療に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)に
 ついては、このチェックボックスに係る事項を労使で確認の
 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。

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が、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(医療に従事する医師は除く。)

(チェックボックスに要チェック)

【医療に従事する医師】

医療に従事する医師については、このチェックボックス(②の場合)は2目と5目のチェックボックスを除きます。)に係る事項を
 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。

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が、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ1年について960時間(B水準医療機関若しくはC水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師(当該指定に係る派遣に係るものに限る。)については1,860時間)以下でなければならぬこと(ただし、1箇月について100時間以上となることが見込まれる医師については、健康確保の実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずる場合は、1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上になつても差し支えない。)

(チェックボックスに要チェック)

③～⑤の場合、都道府県知事からB水準医療機関、連携B水準医療機関又はC水準医療機関としての指定を受けていること。

A水準医療機関で勤務する医師の場合は、
 チェック不要です。

協定で定める1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上である場合には、以下の措置を講ずること。

1か月の時間外・休日労働の合計時間数を月100時間以上で定めている場合は、
 チェックを入れてください。また、月100時間未満を定めていても医師が他の医療機関で
 副業・兼業を行うことが想定される場合は、チェックを入れるようにしてください。

1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上である場合には、以下の措置を講ずること。

(チェックボックスに要チェック)

1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が155時間を超えた場合、労働時間短縮のための具体的な措置を行うこと。

A水準医療機関で勤務する医師の場合は、
 チェック不要です。

③～⑤の場合、1年の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が960時間を超え、勤務間インターバルの確保等により休息時間を確保すること。

(チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 ○○○○年 3月 12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健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずること。
 様式第9号の5の届出をする場合には、3枚目に労働者代表の職名・氏名
 および選出方法、使用者の職名・氏名の記入をしてください。

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)
 職名 氏名
 ○○科医 山田花子

管理監督者は労働者代表にはなりません。
 協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印などが必要です。

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、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。
 (チェックボックスに要チェック)

○○○○年 3月 15日

使用者 職名 氏名
 院長 田中太郎
 労働基準監督署長殿

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・
 押印などが必要です。

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、
 3/6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き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。

3枚目・A水準以外

(健康福祉確保措置)

限度時間を超えた労働者に対し、次のいずれかの健康福祉確保措置を講ずることを定めてください。該当する番号を記入し、右欄に具体的な内容を記載してください。

- ① 医師による面接指導 ② 深夜業 (22時～5時) の回数制限 ③ 終業から始業までの休息時間の確保 (勤務時間インターバル) ④ 代償休日・特別な休暇の付与
- ⑤ 健康診断 ⑥ 連続休暇の取得 の心からたの相談窓口の設置 ⑦ 配置転換 ⑧ 産業医等による助言・指導や保健指導 ⑨ その他

限度時間を超えて労働させる場合における手続 (該当する番号) ①、③、⑩	労働者代表者に対する事前申し入れ (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時間の勤務時間インターバルを設定 職場での時短対策会議の開催
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	医療に従事する医師については、このチェックボックス(②の場合には2項目と5項目のチェックボックスを除きます。)に係る事項を労働者代表者へ伝えてください。有効な協定届とはなりません。
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が、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(医療に従事する医師は除く。)(チェックボックスに要チェック)	960時間(B水準医療機関若しくはC水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師(当該指定に係る派遣のものに限る。))については1,860時間)以下でなければならぬこと(ただし、1箇月について100時間以上となることが見込まれる医師について、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずる場合は、1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上になつても差し支えない。)(チェックボックスに要チェック)
③～⑤の場合、都道府県知事からB水準医療機関、連携B水準医療機関又はC水準医療機関としての指定を受けていること。	(チェックボックスに要チェック)
協定で定める1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上である場合には、以下の措置を講ずること。	1か月の時間外・休日労働の合計時間数を月100時間以上で定めている場合は、チェックを入れてください。また、月100時間未満を定めても医師が他の医療機関で副業・兼業を行うことが規定される場合は、チェックを入れるようにしてください。
1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上となつた後での面接指導も差し支えない。また、面接指導を行つた医師の意見を踏まえ、労働者の健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずること。	(チェックボックスに要チェック)
1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が155時間を超えた場合、労働時間短縮のための具体的な措置を行うこと。	(チェックボックスに要チェック)
③～⑤の場合、1年の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が960時間を超え、かつ1年の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が155時間を超え、かつ1年の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上である場合には、以下の措置を講ずること。	(チェックボックスに要チェック)

限度時間を超えて労働させる場合における手続について定めてください。

**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時間の勤務時間インターバルを設定
職場での時短対策会議の開催**

医療に従事する医師については、このチェックボックス(②の場合には2項目と5項目のチェックボックスを除きます。)に係る事項を労働者代表者へ伝えてください。有効な協定届とはなりません。

960時間(B水準医療機関若しくはC水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師(当該指定に係る派遣のものに限る。))については1,860時間)以下でなければならぬこと(ただし、1箇月について100時間以上となることが見込まれる医師について、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずる場合は、1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上になつても差し支えない。)(チェックボックスに要チェック)

③～⑤の場合、都道府県知事からB水準医療機関、連携B水準医療機関又はC水準医療機関としての指定を受けていること。

協定で定める1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上である場合には、以下の措置を講ずること。

1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上となつた後での面接指導も差し支えない。また、面接指導を行つた医師の意見を踏まえ、労働者の健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずること。

1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が155時間を超えた場合、労働時間短縮のための具体的な措置を行うこと。

③～⑤の場合、1年の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が960時間を超え、かつ1年の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が155時間を超え、かつ1年の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上である場合には、以下の措置を講ずること。

協定の成立年月日 ○○○○年 3月 12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)の選出方法(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)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(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)

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)

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)

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)

協定の成立年月日 ○○○○年 3月 12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)の職名・氏名
 ○○科医 山田花子

協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)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)の職名・氏名

○○○○年 3月 15日

労働基準監督署長殿

使用者 職名 院長 田中太郎

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印が必要ですが、

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、3.6協定の締結をすることを明確にした上で、投票・拳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。使用者による署名や、使用者の意向に基づき選出は認められませんが、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。

管理監督者は労働者代表にはなれません。協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印が必要ですが、

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を代表する者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である者でなく、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)

(チェックボックスに要チェック)

(チェックボックスに要チェック)

(チェックボックスに要チェック)

(チェックボックスに要チェック)

(チェックボックスに要チェック)

(チェックボックスに要チェック)

(チェックボックスに要チェック)