

労働基準法に基づく届出等における 押印原則の見直しについて

前回の労働条件分科会における主なご意見

- デジタルガバメントの推進をかねてより求めており、今回、新型コロナウイルス感染防止という観点から、これを契機にアナログ行政を全廃して、新しい行動様式としてのテレワークを定着、普及させる中で、厚生労働省が押印原則の見直しに向けた検討に着手されたことを歓迎したい。
労働関係法制の各種届出について、見直しの議論につなげていくことが大切。テレワークの定着や生産性の向上という観点からは、36協定届における使用者押印欄の廃止が適切と考える。
- 2018年の当分科会で36協定届の省令様式を検討した際も、労働側からは、過半数代表者も含めて押印するべきなのではないかという議論もあった。行政手続の全般において、押印主義を見直して、デジタルガバメントを推進するという大きな方向性は理解した上で、過去の議論の経過、実態を踏まえて、過半数代表者の適正な選出の徹底に資するような方向で議論することが必要なのではないか。
- 中小企業は、時間外労働をさせるために36協定を結ばなければいけないということがまだ遅れている状況であり、推進していかなければいけない。協定書と協定届を一体で届けている例が多いのが現状であり、基本はまず労使協定があって、双方の合意があったものについて、届け出る様式であるということの理解を重ねて周知していくいい機会。
- 協定書と協定届の違いについて十分な理解が進んでいない。全ての手続において押印を廃止したという解釈の誤解が発生して広まっていくという懸念が一つ。押印欄を廃止するということであるならば、その代わりに協定届が使用者の一存で作成されたものではないということが何らかの形で担保できる仕組みが必要不可欠だと思っている。大きな方針で画一的に処理するのではなく、現場の実態、影響を考慮して、慎重に検討を進めることも必要。
- 中小企業における慢性的な人手不足の中で、押印の原則見直しというのは非常にありがたいこと。特に地方では行政機関に赴くだけでも時間がかかることもあるため、業務の効率化に寄与すると思う。
電子申請システムによる届出が可能にもかかわらず、利用率が低いことを踏まえ、ヒアリング等を通じて、なぜまだその利用率が少ないのかということ进行分析していただきたい。業務の効率化を考えると、押印の見直しだけでなく、電子メールでも出せるようなものにするなど、電子申請の促進も同時に実現していただきたい。

過半数代表者の選出状況

○過半数代表者の選出方法

選挙	8.3%
信任	23.5%
全従業員が集まって話し合いにより選出した	8.5%
職場ごとの代表者など一定の従業員が集まって話し合いにより選出した	9.6%
社員会・親睦会などの代表者が自動的に過半数代表者になった	11.2%
会社側が指名した	28.2%
その他	0.7%
無回答	10.0%

39.4%

(出典) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「中小企業における労使コミュニケーション労働条件決定」(2007年10月)

○過半数代表者の選出方法について

投票や挙手	30.9%
信任	22.0%
話し合い	17.9%
親睦会の代表者等、特定の者が自動的になる	6.2%
使用者(事業主や会社)が指名	21.4%
その他	0.3%
無回答	1.3%

27.6%

(出典) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」(2018年12月)

36協定の届出件数・締結状況

○時間外労働・休日労働に関する協定届の届出件数

年	H27	H28	H29	H30	R1
届出件数	145万件	151万件	162万件	168万件	178万件

(出典) 厚生労働省「労働基準監督年報」

○時間外労働・休日労働に関する労使協定の締結の有無

	合計	時間外労働・休日労働に関する協定を締結している						合計	時間外労働・休日労働に関する労使協定を締結していない理由 (M.A)									
		時間外労働に関する協定を締結している	休日労働に関する協定を締結している	時間外労働・休日労働に関する協定を締結している	時間外労働・休日労働に関する協定を締結していない	時間外労働・休日労働に関する協定を締結していない	時間外労働・休日労働に関する協定を締結していない		時間外労働・休日労働に関する協定を締結していない	時間外労働・休日労働に関する協定を締結していない	時間外労働・休日労働に関する協定を締結していない	時間外労働・休日労働に関する協定を締結していない	時間外労働・休日労働に関する協定を締結していない	時間外労働・休日労働に関する協定を締結していない	時間外労働・休日労働に関する協定を締結していない	その他		
合計	100.0	51.0	5.1	0.0	45.9	49.0	100.0	45.4	33.1	1.1	0.9	3.8	3.9	0.0	0.0	13.6	4.1	
【事業場規模】																		
1~30人	100.0	48.1	5.0	0.0	43.1	51.9	100.0	45.9	33.3	1.1	0.9	3.8	3.7	-	-	13.1	4.1	
1~9人	100.0	42.3	4.4	0.1	37.8	57.7	100.0	49.0	33.8	0.9	0.9	3.8	3.0	-	-	10.6	4.0	
10~30人	100.0	73.9	7.4	-	66.5	26.1	100.0	16.0	28.6	3.2	1.1	3.3	10.8	-	-	37.6	4.8	
31~100人	100.0	87.6	6.4	-	81.3	12.4	100.0	13.9	18.5	1.8	0.3	4.8	12.4	0.1	0.1	47.1	6.7	
101~300人	100.0	93.4	6.8	-	86.6	6.6	100.0	4.8	14.9	5.6	4.5	2.9	16.0	0.8	0.2	42.2	20.6	
301人以上	100.0	94.7	5.5	-	89.2	5.3	100.0	1.2	3.2	-	-	-	19.3	21.4	-	46.5	27.5	

(出典) 厚生労働省「平成25年度労働時間等総合実態調査」

押印原則の見直しと過半数代表者の適格性の確認の在り方について

方針（案）

- 36協定届を含め、押印を求めている法令様式等については、**押印原則を見直し、使用者及び労働者の押印欄の削除並びに法令上、押印又は署名を求めないこととする**（参考資料1、2）。
- 押印原則の見直しを踏まえ、**電子申請における電子署名の添付も不要**とする。
- また、押印を求めている法令様式のうち、**過半数代表者の記載のある法令様式については、36協定届も含め、様式上にチェックボックスを設けることとする。**

過半数代表者の適格性の確認の在り方について

- ① 押印廃止後、法令様式に、協定当事者が適格であることについてのチェックボックスを設け、使用者がチェックした上で、労働基準監督署長に届け出ることとする。
 - ＜過半数労働組合の場合＞
 - ・ 事業場の労働者の過半数で組織されていること
 - ＜過半数代表者の場合＞
 - ・ 事業場の労働者の過半数を代表していること
 - ・ 管理監督者ではないこと
 - ・ 過半数代表者の選出方法が適正であって、使用者の意向に基づき選出された者でないこと
- ② 新たに設けるチェックボックスにチェックがない場合、形式上の要件を備えていないものとする。



- ③ 適正な36協定締結・届出についての周知・指導の徹底

様式改正後の36協定届（案）

時間外労働
休日労働に関する協定届

労働保険番号	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (都道府県) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (所轄) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (管轄) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (基幹番号) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (枝番号) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (統一伝事業番号)
法人番号	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

様式第9号（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		
				(〒 -) (電話番号: - -)						
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	労働者数 (満18歳以上の者)	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）	
					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)	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)	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)
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										
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	労働者数 (満18歳以上の者)	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		
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 type="checkbox"/> (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
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（)

上記は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)

上記の者が労働者の過半数を代表する者の場合、労働基準法第41条第2号の監督又は管理の地位にある者ではなく、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。 (チェックボックスに要チェック)

年 月 日

労働基準監督署長殿

使用者 職名
氏名

押印^①廃止

労使双方の合意により36協定等の労使協定を締結する必要があることの周知・指導の徹底

前回の分科会でのご意見（再掲）

- 協定書と協定届を一体で届けている例が多いのが現状であり、基本はまず労使協定があって、双方の合意があったものについて、届け出る様式であるという理解を重ねて周知していくいい機会。
- 協定書と協定届の違いについて十分な理解が進んでいない。全ての手続において押印を廃止したという解釈の誤解が発生して広まっていくという懸念が一つ。押印欄を廃止するということであるならば、その代わりに協定届が使用者の一存で作成されたものではないということが何らかの形で担保できる仕組みが必要不可欠だと思っている。

現在の周知状況



P13

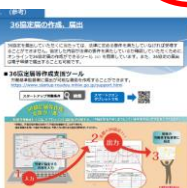


職名
氏名
検査課主任
山田花子

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、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。

P22



36協定届と36協定は別のもので、届出は電子申請等を利用した場合でも、36協定には過半数労働組合または過半数代表者の署名・押印が必要です。

➡ 今回の見直しとあわせて、適正な労使協定の締結に向けた周知・指導を徹底する。

（参考）施行規則第17条第1項の規定により、法第36条第1項の届出は様式第9号によって行えば足り、必ずしも36協定の協定書そのものを提出する必要はないが、当該協定書は当該事業場に保存しておく必要があること。また、36協定を書面で結ばずに様式第9号のみを届け出たとしても、時間外労働等を行わせることができないことはいうまでもないこと。

なお、様式第9号に労働者代表の押印等を加えることにより、これを36協定の協定書とすることは差し支えなく、これを届け出ること差し支えないが、この場合には、当該協定書の写しを当該事業場に保存しておく必要があること。（昭和53.11.20 基発642号、昭和63.3.14 基発150号、平成11.3.31 基発168号）

(参考資料1) 押印を求めている労働基準法に係る省令様式等一覧 ①

使用者の押印を求めている省令様式

○労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）

様式	法条項	則条項	様式名	過半数代表者の記載のあるもの
様式第1号	第18条第2項	第6条	貯蓄金管理に関する協定届	○
様式第2号	第19条第2項 第20条第1項但書前段	第7条	解雇制限・解雇予告除外認定申請書	
様式第3号	第20条第1項但書後段	第7条	解雇予告除外認定申請書	
様式第3号の2	第32条の2第2項	第12条の2の2 第2項	1箇月単位の変形労働時間制に関する協定届	○
様式第3号の3	第32条の3第4項	第12条の3第2項	清算期間が1箇月を超えるフレックスタイム制に関する協定届	○
様式第4号	第32条の4第4項	第12条の4第6項	1年単位の変形労働時間制に関する協定届	○
様式第5号	第32条の5第3項	第12条の5第4項	1週間単位の非定型的変形労働時間制に関する協定届	○
様式第6号	第33条第1項本文	第13条第2項	非常災害等の理由による労働時間延長・休日労働許可申請書・届	
様式第9号	第36条第1項	第16条第1項	時間外労働・休日労働に関する協定届	○
様式第9号の2	第36条第1項	第16条第1項	時間外労働・休日労働に関する協定届 (限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせる場合(特別条項))	○
様式第9号の3	第36条第1項	第16条第2項	時間外労働・休日労働に関する協定届(新技術・新商品の研究開発業務に 従事する労働者に時間外・休日労働を行わせる場合)	○
様式第9号の4	第139条第2項、第140条第2項、第141条 第4項又は第142条の規定により 読み替えて適用する法第36条第1項	第70条第1項	時間外労働・休日労働に関する協定届(適用猶予事業・業務に従事する 労働者に時間外・休日労働を行わせる場合)	○
様式第9号の5	第139条第2項、第140条第2項、第141条 第4項又は第142条の規定により 読み替えて適用する法第36条第1項	第70条第1項	時間外労働・休日労働に関する協定届(事業場外労働に関する 協定の内容を付記して届け出る場合)	○
様式第9号の6	第139条第2項、第140条第2項、第141条 第4項又は第142条の規定により 読み替えて適用する法第36条第1項	第70条第1項	時間外労働・休日労働に関する労使委員会の決議届	○
様式第9号の7	第139条第2項、第140条第2項、第141条 第4項又は第142条の規定により 読み替えて適用する法第36条第1項	第70条第1項	時間外労働・休日労働に関する労働時間等設定改善委員会の決議届	○

(参考資料1) 押印を求めている労働基準法に係る省令様式等一覧 ②

様式	法条項	則条項	様式名	過半数代表者の記載のあるもの
様式第10号	第41条第3号	第23条	断続的な宿直又は日直勤務許可申請書	
様式第11号	第38条第2項	第24条	集団入坑の場合の時間計算特例許可申請書	
様式第12号	第38条の2第3項	第24条の2第3項	事業場外労働に関する協定届	○
様式第13号	第38条の3第2項	第24条の2の2第4項	専門業務型裁量労働制に関する協定届	○
様式第13号の2	第38条の4第1項	第24条の2の3第1項	企画業務型裁量労働制に関する決議届	○
様式第13号の4	第38条の4第4項	第24条の2の5第1項	企画業務型裁量労働制に関する報告	
様式第13号の5	第34条第3項	第33条第2項	休憩自由利用除外許可申請書	
様式第14号	第41条第3号	第34条	監視・断続的労働に従事する者に対する適用除外申請書	
様式第14号の2	第41条の2第1項	第34条の2第1項	高度プロフェッショナル制度に関する決議届	○
様式第14号の3	第41条の2第2項	第34条の2の2第1項	高度プロフェッショナル制度に関する報告	
様式第14号の4	第71条	第34条の4	職業訓練に関する特例許可申請書	
様式第15号	第78条	第41条	業務上傷病に関する重大過失認定申請書	
様式第23号の2	第104条の2第1項	第57条第1項第1号	適用事業報告	
様式第24号	第104条の2第1項	第57条第3項	預金管理状況報告	

(参考資料1) 押印を求めている労働基準法に係る省令様式等一覧 ③

○年少者労働基準規則（昭和29年労働省令第13号）

様式	法条項	則条項	様式名	過半数代表者の記載のあるもの
様式第1号	第56条第2項	第1条	(児童の)使用許可申請書	
様式第3号	第61条第3項	第5条	交替制による深夜業時間延長許可申請書	
様式第4号	第64条但書	第10条第1項	帰郷旅費支給除外認定申請書	

○事業附属寄宿舍規程（昭和22年労働省令第7号）

様式	法条項	則条項	様式名	過半数代表者の記載のあるもの
様式第1号	第96条の2第1項	第3条の2第1項	寄宿舍設置・移転・変更届	
様式第3号	第96条第2項	第36条第1項	事業附属寄宿舍規程第三十六条による適用特例許可申請書	
様式第4号	第96条第2項	第41条	事業附属寄宿舍規程第二章適用除外許可申請書	

○建設業附属寄宿舍規程（昭和42年労働省令第27号）

様式	法条項	則条項	様式名	過半数代表者の記載のあるもの
別記様式	第96条の2第1項	第5条の2第1項	寄宿舍設置・移転・変更届	

（参考資料1）押印を求めている労働基準法に係る省令様式等一覧 ④

労働者の押印を求めている各省令（※省令様式はなし）

【就業規則にかかる意見書】

○労働基準法(昭和22年法律第49号) (抄)

(作成の手續)

第90条 略

2 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

○労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号) (抄)

第49条 略

2 法第90条第2項の規定により前項の届出に添付すべき意見を記した書面は、労働者を代表する者の署名又は記名押印のあるものでなければならない。

【事業附属寄宿舍規則・建設業附属寄宿舍規則の届出】

○労働基準法(昭和22年法律第49号) (抄)

(寄宿舍生活の秩序)

第95条 1～2 略

3 使用者は、第1項の規定により届出をなすについて、前項の同意を証明する書面を添付しなければならない。

4 略

○事業附属寄宿舍規程(昭和22年労働省令第7号) (抄)

第1条の2 略

2 法第95条第3項の規定による同意を証明する書面は、寄宿舍に寄宿する労働者の過半数を代表する者の署名又は記名押印のあるものでなければならない。

○建設業附属寄宿舍規程(昭和42年労働省令第27号) (抄)

(寄宿舍規則の届出)

第2条 略

2 略

3 法第95条第3項の規定による同意を証明する書面は、寄宿舍に寄宿する労働者（以下「寄宿労働者」という。）の過半数を代表する者の署名又は記名押印のあるものでなければならない。

(参考資料2) 参照条文①

○労働基準法(昭和22年法律第49号)(抄)

(時間外及び休日の労働)

第36条 使用者は、当該事業場に、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との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出した場合においては、第32条から第32の5まで若しくは第40条の労働時間(以下この条において「労働時間」という。)又は前条の休日(以下この条において「休日」という。)に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

- 2 前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲
 - 二 対象期間(この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、一年間に限るものとする。第四号及び第六項第三号において同じ。)
 - 三 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合
 - 四 対象期間における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数
 - 五 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項
- 3 前項第四号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。
- 4 前項の限度時間は、一箇月について四十五時間及び一年について三百六十時間(第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間及び一年について三百二十時間)とする。
- 5 第一項の協定においては、第二項各号に掲げるもののほか、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第三項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間(第二項第四号に関して協定した時間を含め百時間未満の範囲内に限る。)並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間(同号に関して協定した時間を含め七百二十時間を超えない範囲内に限る。)を定めることができる。この場合において、第一項の協定に、併せて第二項第二号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が一箇月について四十五時間(第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間)を超えることができる月数(一年について六箇月以内に限る。)を定めなければならない。

(参考資料2) 参照条文②

- 6 使用者は、第一項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。
 - 一 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、一日について労働時間を延長して労働させた時間二時間を超えないこと。
 - 二 一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 百時間未満であること。
 - 三 対象期間の初日から一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の一箇月当たりの平均時間八十時間を超えないこと。
- 7 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、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、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。
- 8 第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長及び休日の労働を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の指針に適合したものとなるようにしなければならない。
- 9 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。
- 10 前項の助言及び指導を行うに当たつては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。
- 11 第三項から第五項まで及び第六項（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については適用しない。

(参考資料2) 参照条文③

(作成及び届出の義務)

第89条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

- 一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- 二 賃金(臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 三 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)
- 三の二 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- 四 臨時の賃金等(退職手当を除く。)及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
- 五 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
- 六 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 七 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 八 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- 十 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

(作成の手続)

第90条 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、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の意見を聴かななければならない。

2 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

(参考資料2) 参照条文④

○労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）（抄）

第16条 法第36条第1項の規定による届出は、様式第9号（同条第5項に規定する事項に関する定めをする場合にあつては、様式第9号の2）により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

2～3 略

第17条 法第36条第2項第5号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。ただし、第4号から第7号までの事項については、同条第1項の協定に同条第5項に規定する事項に関する定めをしない場合においては、この限りでない。

- 一 法第36条第1項の協定（労働協約による場合を除く。）の有効期間の定め
- 二 法第36条第2項第4号の一年の起算日
- 三 法第36条第6項2号及び第3号に定める要件を満たすこと。
- 四 法第36条第3項の限度時間（以下この項において「限度時間」という。）を超えて労働させることができる場合
- 五 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
- 六 限度時間を超えた労働に係る割増賃金の率
- 七 限度時間を超えて労働させる場合における手続

2～3 略

第49条 使用者は、常時十人以上の労働者を使用するに至つた場合においては、遅滞なく、法第89条の規定による就業規則の届出を所轄労働基準監督署長にしなければならない。

2 法第90条第2項の規定により前項の届出に添付すべき意見を記した書面は、労働者を代表する者の署名又は記名押印のあるものでなければならない。

第59条の2 法及びこれに基く命令に定める許可、認可、認定若しくは指定の申請、届出、報告、労働者名簿又は賃金台帳に用いるべき様式（様式第24号を除く。）は、必要な事項の最少限度を記載すべきことを定めるものであつて、横書、縦書その他異なる様式を用いることを妨げるものではない。

2 使用者は、法及びこれに基づく命令に定める許可若しくは認定の申請、届出又は報告に用いるべき様式に氏名を記載し、押印することに代えて、署名して行政官庁に提出することができる。