

## 【重点分野－ 2】重要経済安保情報保護活用法の施行を踏まえた 労働組合の取り組みについて

### I. 主旨

2025 年 5 月の重要経済安保情報保護活用法の施行を受け、各事業者・職場における労働者保護の観点から適正な運用を確保するため、労働組合としての取り組み方針を以下に定める。

### II. 背景

- 重要経済安保情報保護活用法（以下、「活用法」）は、重要経済基盤に関する情報であってわが国の安全保障（外部からの侵略などの脅威に対して国家および国民の安全を保障すること）を確保するために特に秘匿することが必要であるものについて、これを適確に保護する体制を確立した上で、収集、整理、活用することが重要であることに鑑み、当該情報の保護活用に関し、重要経済安保情報の指定、事業者への重要経済安保情報の提供、重要経済安保情報の取扱者の制限などを定めた、いわゆるセキュリティ・クリアランス制度を創設する法律である。
- 内閣府は 2025 年 5 月 16 日の施行に先立って、「重要経済安保情報の指定及びその解除、適性評価の実施並びに適合事業者の認定に関し、統一的な運用を図るための基準」（以下、「運用基準」）、「重要経済安保情報保護法の運用に関するガイドライン」（以下、「ガイドライン」）、「適性評価に関する Q & A」を公表した。
- 連合は、活用法制定の目的に理解を示しつつ、活用法が重要経済安保情報を取り扱うことが見込まれる者に対し、本人や家族などのプライバシーに関わる調査（適性評価）を行うことなどを定めていることから、人権侵害や不利益取扱いが厳に行われない制度設計を求め、意見具申してきた。
- 今後、活用法にもとづいて重要経済安保情報の提供を受ける事業者に対して、徹底した労働者保護のもとでの適正な運用を求めていく必要がある。連合は、提供された重要経済安保情報の適切な管理と情報漏洩の防止、個人情報への過剰な収集や逸脱した利用の禁止などについて、労使双方が法を理解した上で適切な運用がなされるよう、職場における労働組合の取り組み方針を定めることとした。

### III. 基本的な考え方

- 事業者提供された重要経済安保情報が漏洩した場合、就業規則にもとづく懲戒処分が行われるだけでなく、活用法の罰則にもとづく刑罰<sup>1</sup>が科されるため、従業者に重要経済安保情報の取扱い<sup>2</sup>についての迷いを生じさせないことが何よりも

<sup>1</sup> 活用法第 23 条「重要経済安保情報の取扱いの業務に従事する者がその業務により知り得た重要経済安保情報を漏らしたときは、五年以下の拘禁刑若しくは五百万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。重要経済安保情報の取扱いの業務に従事しなくなった後においても、同様とする。」

<sup>2</sup> 重要経済安保情報は、紙に書かれた文字や図、PC や USB メモリなどの記録媒体に入っているデータだけでなく、記憶も対象となる。そのため、情報を見せる、渡すだけでなく、記憶していることを話すことも情報漏洩に当たる場合がある。

重要である。そのため、事業者には、提供された重要経済安保情報の適切な管理と取扱いルールの周知徹底、実際に重要経済安保情報を取り扱う者への教育の徹底を求めていく必要がある。

- さらに、活用法に基づく適性評価は、通常は調査が許されない、当該従業者とその家族などのプライバシーに関わる事項を調査するものであり、適正に運用されなければ、深刻な人権侵害や不利益取扱いが生じかねない。
- また、重要経済安保情報を取り扱う区画は立入制限が行われるため、労働基準関係法令に基づく職場巡視や立入調査などが適切に行われるよう所要の措置を講じ、労働安全衛生を確保することも必要となる。
- こうした重大な懸念を踏まえ、職場における活用法の運用にあたっては、労働組合の関与が不可欠であり、労使が丁寧に話し合い、徹底した労働者保護のもとで実務を円滑に進めていくことが重要となる。労働者保護の実効性を担保するためにも、別紙1～2にもとづき、適正な運用をはかる取り組みを行うこととする。

#### <別紙>

1. 重要経済安保情報保護活用法の施行を踏まえた労働組合の取り組み
2. 重要経済安保情報保護活用法の運用に関する協定書（ひな型）

#### <添付資料>

1. ガイドライン別添「教育資料ひな型（適合事業者向け）」  
[https://www.cao.go.jp/keizai\\_anzen\\_hosho/hogokatsuyou/download/kyoikujigyosha.pdf](https://www.cao.go.jp/keizai_anzen_hosho/hogokatsuyou/download/kyoikujigyosha.pdf)
2. ガイドライン別添「規程のひな型」  
[https://www.cao.go.jp/keizai\\_anzen\\_hosho/hogokatsuyou/download/kiteihinagata.pdf](https://www.cao.go.jp/keizai_anzen_hosho/hogokatsuyou/download/kiteihinagata.pdf)
3. ガイドライン別添「重要経済安保情報を取扱う業務が予定されている方へのお知らせ」  
[https://www.cao.go.jp/keizai\\_anzen\\_hosho/hogokatsuyou/download/tekiseihyokaoshirase.pdf](https://www.cao.go.jp/keizai_anzen_hosho/hogokatsuyou/download/tekiseihyokaoshirase.pdf)

#### <参考資料>

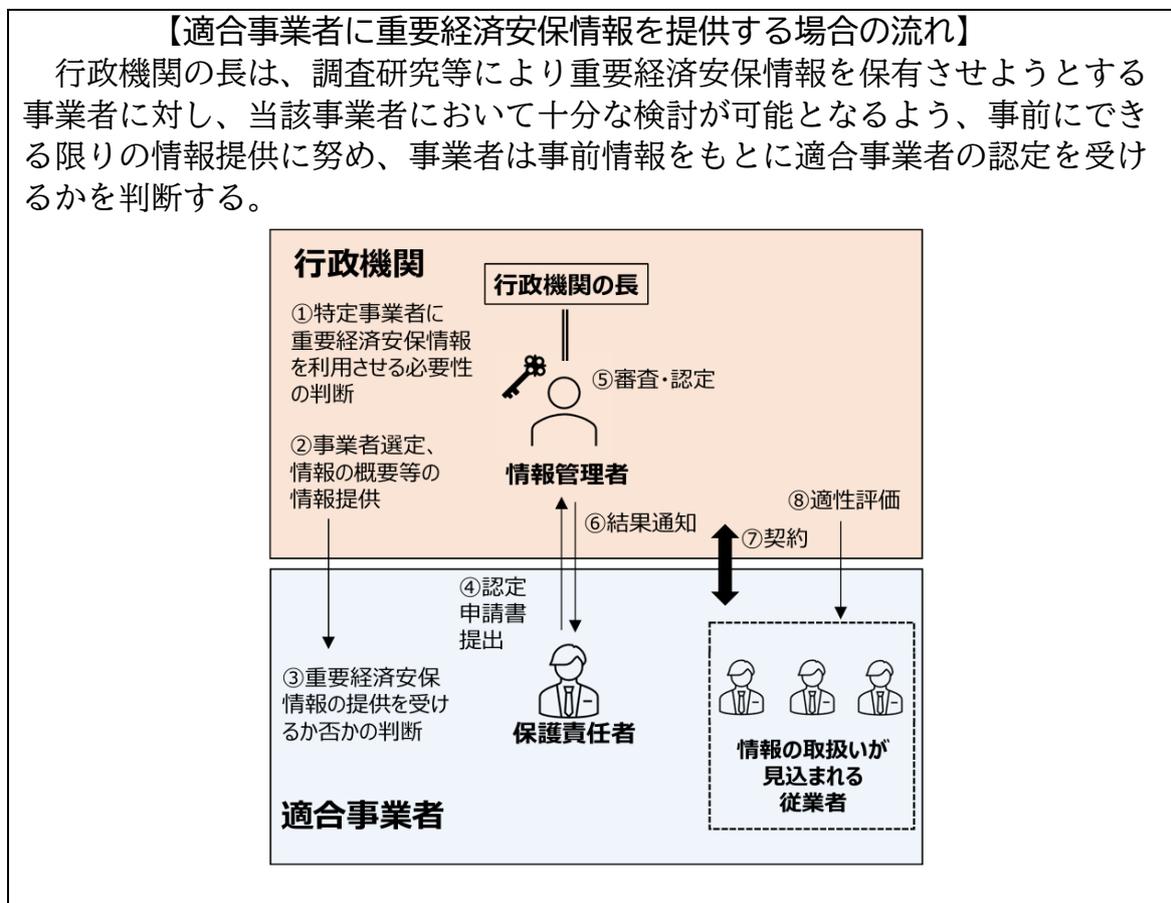
1. 重要経済安保情報保護活用法の概要
2. 運用基準の概要
3. 適性評価に関するQ&A（適合事業者編）  
[https://www.cao.go.jp/keizai\\_anzen\\_hosho/hogokatsuyou/doc/tekiseihyoukaqa.pdf](https://www.cao.go.jp/keizai_anzen_hosho/hogokatsuyou/doc/tekiseihyoukaqa.pdf)

※政府資料は随時改訂されますので、内閣府HPで最新版を参照して下さい。

以 上

重要経済安保情報保護活用法<sup>3</sup>の施行を踏まえた労働組合の取り組み

## 1. 重要経済安保情報が提供される前の対応について



## 【労働組合の対応】

## (1) 適合事業者の認定申請に関する報告

- 事業者が②行政機関の長から重要経済安保情報の概要など事前の情報提供を受け、③適合事業者としての認定を受ける判断をした場合、労働組合にも報告するようあらかじめ求めておく。

## (2) 労使協議の実施

- 運用基準やガイドライン<sup>4</sup>では、「適合事業者は重要経済安保情報の取扱いに当たっては、事業者内の実務が円滑に進むよう、労使等との対話に努める」とされている。

<sup>3</sup> 以下、「活用法」

<sup>4</sup> 運用基準第6章第7節「適合事業者は、重要経済安保情報を取り扱うに当たっては、事業者内の実務が円滑に進むよう、労使も含めて様々なステークホルダーと対話することに努めるものとする。」

ガイドライン（はじめに）「事業者は、運用基準にも規定しているとおり、実務が円滑に進むよう労使も含めた様々なステークホルダーと対話することに努めつつ、本ガイドラインも参照しながら、事業者内の体制等を整備していくことが求められる。」

- ④認定申請書の提出にあたっては、「内部ガバナンス体制の確立」「秘密保持のための教育資料の作成」「重要経済安保情報取扱区画などの施設設置の整備」「適性評価の運用を含む規程」に関する書類を添付する必要がある。これらは従業者<sup>5</sup>に深く関わるため、労使協議の実施を求めるとともに、確認した内容は労使協定の締結に努める。

#### <教育資料の作成と教育の実施>

- 重要経済安保情報を取り扱う者を予期せぬ情報漏洩から守るには、提供された重要経済安保情報の取扱い<sup>6</sup>に迷いを生じさせないことが何よりも重要である。
- 事業者が行う教育は、ガイドラインにおいて、重要経済安保情報を保護するために必要な知識を習得できる内容であることと、適切な頻度で継続的に実施されることが必要であるとされていることを踏まえ、内容、対象者、頻度について意見を述べるとともに、教育の徹底を求める。
- 教育の内容については、「教育資料ひな型」（添付資料1）に、「適性があると認められた者に事情変更が生じた場合に行政機関への報告が求められる事項について、説明と注意喚起を行うこと」を加えることが考えられる。
- 教育の対象者は、業務管理者と重要経済安保情報を取り扱う者だけでなく、重要経済安保情報を取り扱う者（取り扱うことが見込まれる者を含む）に業務や人事管理上接する可能性がある者も対象とするよう求める。
- 教育の頻度は、ガイドラインで最低限年1回の実施が求められているが、教育内容の定着度に基づいて実施回数を見直すよう求める。

#### <施設設備の整備>

- 重要経済安保情報を取り扱う場所の施設設備の設置や、当該区画の立入制限・機器持込制限などのルールの策定・運用について、ガイドラインで示されている措置の例を踏まえて検討し、意見を述べる。
- その際は、情報の保護に必要な機能・構造を整備するという視点のみならず、労働安全衛生を確保する視点から、実際に当該区画で業務に従事する者が、緊急時や災害時に区画内に閉じ込められる危険がないかといった点にも注意する。
- 労働基準関係法令にもとづく職場巡視の実施方法や労働基準監督官の立入調査などが適切に行われるための重要経済安保情報文書などの防護措置のあり方についても確認する。

#### <適性評価の運用を含む規程の策定>

- 認定申請にあたって新たな規程の策定や既存の規程の見直しが必要となる場合は、後述の「2. 適性評価」を参考に、候補者名簿掲載者の範囲を必要最低限に限定することや、適性評価への不同意や同意取下げの事実、適性評価の結果、評価結果が通知されていない事実その他適性評価で得た個人情報の目的外利用の

---

<sup>5</sup> 「従業者」には、適合事業者に派遣されている派遣労働者が含まれており、雇用形態にかかわらず、すべての従業者について等しく取り組みを行う必要がある。

<sup>6</sup> 重要経済安保情報は、紙に書かれた文字や図、PCやUSBメモリなどの記録媒体に入っているデータだけでなく、記憶も対象となる。そのため、情報を見せる、渡すだけでなく、記憶していることを話すことも情報漏洩に当たる場合がある。

禁止などを盛り込むとともに、ガイドライン別添の「規程のひな型」（添付資料2）を上回る内容にできるか検討し、意見を述べる。

(3) 労使協定の締結（労使協定のひな型は別紙2参照）

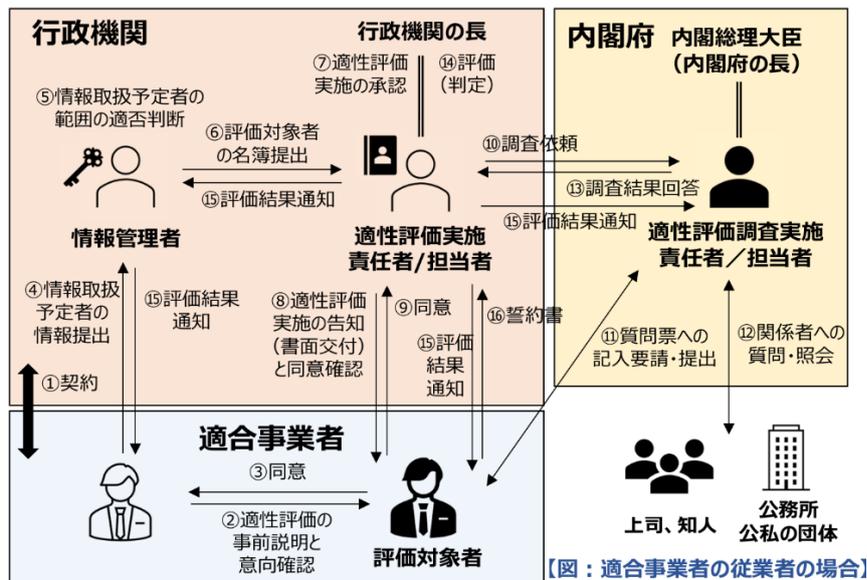
○労使協定には原則として次の内容を織り込む。

- ・ 人権尊重、プライバシー保護
- ・ 労使の話し合いのもとで実務を進めること
- ・ 秘密保持などの教育の充実
- ・ 重要経済安保情報を取り扱う場所における労働安全衛生の確保
- ・ 規程の策定・改訂における労働組合の意見表明機会の確保
- ・ 適性評価の対象部署
- ・ 適性評価を受けることの強制や同意しない理由を聞くことの禁止
- ・ 上司などによる適性評価調査の記入内容の開示要求の禁止
- ・ 適性評価の結果や適性が認められなかった理由の開示要求の禁止
- ・ 苦情・相談の申出を理由とした不利益取扱いの禁止
- ・ 個人情報の適切な管理
- ・ 適性評価に関する個人情報の目的外利用の禁止
- ・ 不利益取扱いや目的外利用の禁止の違反に関する事項
- ・ 運用に関する定期的な労使協議の実施
- ・ その他の職場の実情に応じた事項

2. 適性評価

【適性評価の流れ】

行政機関と①契約した後に、実際に重要経済安保情報を取り扱うことが見込まれる者に対して適性評価が実施される。



【図：適合事業者の従業者の場合】

## 【労働組合の対応】

### (1) 必要な範囲に限った候補者の選定

- 適合事業者が、**④情報取扱予定者の情報提出**にあたって適性評価対象者を選定する際は、適性評価を受ける候補者（以下、「候補者」）が「重要経済安保情報の取扱いの業務を行う必要がある者」に厳密に限られるように話し合いを行い、対象となる部署やプロジェクトの範囲について労使協定を締結する。
- 適性評価の対象部署や候補者の範囲の見直しが必要となった場合には、その都度、労使の話し合いと労使協定の締結を行うことを規程に明記するよう求める。

### (2) 候補者への説明と真の同意の取得

- 候補者への**②適性評価の事前説明と意向確認**が十分に行われるよう求める。
- 事前説明においては、ガイドライン別添の「重要経済安保情報を取扱う業務が予定されている方へのお知らせ」（添付資料3）をベースに事業者の実情にあわせた内容を付加した上で行うこととなっており、この説明資料についても労使で内容を確認する。
- 特に、次の点が明確に説明されることを確認する。
  - ・適性評価は、本来開示する必要のないプライバシー情報を調査するため、真の同意にもとづいて行われるべきものとされていること、そのため、意向確認に同意しなくてもよいこと、同意しないことについて理由の説明が不要であること、また、意向確認に**③同意**した後でも取り下げができること、さらに、行政機関からの**⑧適性評価実施の告知と同意確認**で同意しなくてもよいこと、適性評価の実施に**⑨同意**した後でも取り下げられること
  - ・不同意や同意の取り下げ、苦情の申出を理由とした不利益取扱いは禁止されていること
  - ・質問票の記入内容が上司などに知られることはなく、上司などに記入内容を見せる必要もないこと
  - ・上司や知人などへの調査や公務所または公私の団体への照会が行われることがあること
  - ・（事業者によっては）適性があると認められた者に、行動制限などがかかることがあること
  - ・上司が、適性が認められなかった理由を聞き出そうとすることは禁止されていること
  - ・適性評価の結果など、適性評価に関する個人情報の目的外利用は禁止されていること
- 事前説明を行った後、候補者から同意を得る際に、同意を強制したり、同意しない場合の理由を聞いたりしないよう徹底を求める。

### (3) 労使協定の締結（再掲）

- 適性評価は、本来開示する必要のないプライバシー情報を行政機関に開示するため、人権の尊重とプライバシー保護の観点から、適合事業者内の取扱いについて労使協定を締結する。

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>・人権尊重、プライバシー保護</li><li>・労使の話し合いのもとで実務を進めること</li></ul> |
|---|

- ・ 適性評価の対象部署
- ・ 適性評価を受けることの強制や同意しない理由を聞くことの禁止
- ・ 上司などによる適性評価調査の記入内容の開示要求の禁止
- ・ 適性評価の結果や適性が認められなかった理由の開示要求の禁止
- ・ 苦情・相談の申出を理由とした不利益取扱いの禁止
- ・ 不利益取扱いや目的外利用の禁止の違反に関する事項
- ・ 適性評価に関する個人情報の目的外利用の禁止
- ・ 個人情報の適切な管理

#### (4) 適性が認められなかった理由の開示要求などの禁止の徹底

- 適性評価の結果や適性があるとは認められなかった者に行政機関から通知される「認められなかった理由」を知り得ない上司などが、候補者本人からそれらを聞き出そうとすることのないよう徹底を求める。

#### (5) 個人情報の適切な管理

- 候補者名簿の掲載に同意しなかったこと、適性評価の実施に同意しなかったこと、適性評価の結果の通知を受けていないこと、適性評価の結果などの個人情報は、個人情報保護法に基づき厳格に管理するよう求める。
- 上記の個人情報が文書などで提供された場合は、適性が認められたという結果に関する情報は10年間、それ以外の情報は1年間を保存期間とすることと、保存期間を満了したら直ちに廃棄・消去することを規程および労使協定に盛り込み、適正に運用するよう求める。

### 3. 適正な運用環境の整備

#### 【労働組合の対応】

#### (1) 苦情・相談への対応体制の整備

- 候補者や重要経済安保情報の取扱者に対して、行政機関の苦情処理・相談窓口を周知するだけでなく、適合事業者が独自に中立性を確保した苦情・相談への対応体制を整備し、申出先の部署・担当者、取り扱う苦情・相談の範囲、対応の手順・方法などを規程に具体的に明記した上で、適切な対応を行うよう求める。
- 労働組合は重要経済安保情報の内容に及ばない限り苦情・相談を受けられることができる。
- 苦情・相談の申出を理由とした不利益取扱いの禁止を規程に明記するよう求める。
- 労働組合が相談を受けた場合は、必要に応じて適合事業者に運用改善の申し入れを行うほか、政府や適合事業者の苦情・相談窓口、都道府県労働局の個別労働紛争解決制度、都道府県の労働相談窓口などによる対応方法があることを説明するなど、直ちに適切な対応をはかる。
- 適合事業者に寄せられた苦情・相談の内容と対応の概要について、労働組合に共有することを求める。

#### (2) 労使の定期的な話し合い

- 運用状況に関する労使の情報共有と話し合いを定期的実施するため、開催頻度と時期について規程に明記するよう求め、適正な運用の確保をはかる。
- 重要経済安保情報取扱区画における労働安全衛生の確保については、労働安全衛

生委員会での確認事項とする。

### (3) 運用状況の確認

- 適性評価の対象部署などへのヒアリングを行うなど、適正な運用がなされているかを確認し、必要に応じて適合事業者に運用改善を申し入れる。
- ヒアリングを行う際は、次の点を中心に行う。
  - ・適性評価についての事前説明が十分に行われているか
  - ・同意を強要されたり同意の取り下げを妨げられたりしたことはないか
  - ・不同意や同意の取り下げの理由を聞いていないか
  - ・上司から質問票の内容開示を求められていないか
  - ・不同意・同意の取り下げや苦情・相談の申出を理由とした不利益取扱いが行われていないか
  - ・適性評価の結果が人事評価や人事考課、解雇、懲戒処分、不利益な配置転換などに利用されていないか
  - ・教育が定められた頻度と適切な内容で実施されているか

### (4) 事後の事情変更の報告にあたっての本人への事前確認

- 運用基準において、適合事業者は、重要経済安保情報の取扱いの業務を行う従業者に事情変更<sup>7</sup>が生じた場合には、契約先の行政機関に報告するとされていることについて、適合事業者は必ず事前に当該従業者に事実関係を確認し、確認した事実のみを報告することを本人に伝えた上で、報告を行うことを規程に明記するよう求める。
- なお、ガイドラインでは、この報告に関して、「当該従業者について、当該事情があると認められた場合にのみ行政機関に報告するものであり、重要経済安保情報の取扱いを行う従業者の事情を常時監視して把握するものではない」とされていることを踏まえ、適合事業者による常時の監視が行われることのないようにする必要がある。

### (5) 競業避止の契約・誓約への対応

- 適性があると認められた者は、活用法の規律に服し、情報の保護が求められるほかに、適合事業者から競業他社への就職や自ら競業事業を起こすなどの行為をしない旨（競業避止義務）の契約や誓約を求められることが考えられる。裁判例・学説では、在職中は労働契約の付随義務として競業避止義務が認められるが、退職後の競業避止義務は、競業制限目的の正当性、労働者の地位、競業制限範囲の妥当性、代償の有無といった点を考慮して、合理性がない制限であれば無効となるとされていることを踏まえ、退職労働者の職業選択の自由を侵害しない範囲での対応を行うよう求める。

---

<sup>7</sup> 報告が必要な事情変更：①外国籍の者と結婚した場合その他外国との関係に大きな変化があったこと、②罪を犯して検挙されたこと、③懲戒処分の対象となる行為をしたこと、④情報の取扱いに関する規則に違反したこと、⑤違法な薬物の所持、使用など薬物の違法又は不適切な取扱いを行ったこと、⑥自己の行為の是非を判別し、若しくはその判別に従って行動する能力を失わせ、又は著しく低下させる症状を呈していると疑われる状況に陥ったこと、⑦飲酒により、けんかななどの対人トラブルを引き起こしたり、業務上の支障を生じさせたりしたこと、⑧裁判所から給与の差押命令が送達されるなど経済的な問題を抱えていると疑われる状況に陥ったこと、⑨重要経済安保情報を漏らすおそれがないと認めることについて疑義が生じたこと

(6) 規程違反に対する懲戒処分の相当性の確保

- 規程違反の行為に対して、就業規則に基づく懲戒処分が行われる場合は、懲戒の対象となった行為の性質や態様などを踏まえ、相当性を欠く処分が行われないよう求め、懲戒権の濫用が生じないようにする。

(7) 重要経済安保情報の取扱いを条件とした採用への対応

- 重要経済安保情報を取り扱うことを条件とした採用を適合事業者が行う場合、応募者の適性評価結果が通知されるまで採用を留保し、不安定な地位にとどめ置くことをしないように求める。

(8) 業務の内容や負担に見合った処遇の確保

- 運用基準<sup>8</sup>では、適性があると認められた者に手当等を支給することを妨げていない。適性があると認められて重要経済安保情報を取り扱う者は、個人のプライバシーに関わる適性評価を受け、厳格な情報保護などの重い責任を負い、場合によっては行動を制限されるなど、多大な負担や制約が課される。そうした特性全体を評価し、適合事業者に相応の処遇を行うよう求める。また、適性があると認められた者に相当の処遇がなされることは、活用法の理解につながることに留意する。

以 上

---

<sup>8</sup> 運用基準第2章第4節「適合事業者において、適性があると認められた者を対象に手当を支給することについては、重要経済安保情報の取扱いの業務の難易度とそれに対する遂行能力、当該業務を遂行する上で当該従業員が負う業務上の責任などを全体として評価した結果であり、適性があると認められた事実そのものが評価対象ではないという前提で、目的外利用には当たらないと解釈される。」

## 重要経済安保情報保護活用法の運用に関する協定書（ひな型）

株式会社□□と□□労働組合は、重要経済安保情報保護活用法の運用に関し、次の通り協定する。

### （人権擁護）

第 1 条 重要経済安保情報保護活用法に関する実務においては、社員およびその他従業員の基本的人権を擁護し、適性評価を実施する際は候補者および適性評価の対象者のプライバシーを保護する。

### （労使協議）

第 2 条 重要経済安保情報保護活用法に関する実務は、労使協議を踏まえて進める。

### （教育）

第 3 条 適合事業者の認定申請にあたり教育資料を作成もしくは改訂するときは、その内容について労働組合の意見を聞くものとする。また、業務管理者、重要経済安保情報を取り扱う者、重要経済安保情報を取り扱う者（取り扱うことが見込まれる者を含む）に業務や人事管理上接する可能性がある者への教育を年 1 回実施する。

### （施設設備の労働安全衛生管理）

第 4 条 適合事業者の認定にあたり、重要経済情報を取り扱う場所の施設設備および当該区画の立入制限や機器持込制限等のルールを整備・策定するときは、労働組合の意見を聞くものとする。また、安全衛生法に基づく職場点検ルールを定めるとともに、当該区画において業務に従事する者の労働安全衛生を適切に管理する。

### （規程）

第 5 条 適合事業者の認定申請にあたり規程を策定もしくは改訂するときは、労働組合の意見を聞くものとする。

### （適性評価を受ける者の範囲）

第 6 条 適性評価の対象となる部署は次の部署（あるいはプロジェクト）とし、行政機関に提出する候補者名簿の掲載者は、重要経済安保情報の取扱いの業務を行う必要がある者に限る。また、部署（あるいはプロジェクト）を追加、変更する場合は、労働組合の意見を聞くものとする。

対象部署（あるいはプロジェクト）：・・・・・・・・（※）

（※） 部署やプロジェクトを追加、変更する場合は、具体的な対象範囲について意見を述べたのち、部署やプロジェクト名を書き換えた協定書を結び直す必要があります。

(候補者名簿掲載に関する同意の強制や不同意理由質問の禁止)

第7条 候補者名簿に掲載することの同意を得るときに、適性評価を受けることを強制することや掲載に同意しない場合に理由を問うことをしてはならない。

(質問票の開示要求の禁止)

第8条 適性評価の質問票に記入した内容の開示を求めてはならない。

(適性が認められなかった理由などの開示要求の禁止)

第9条 適性評価の結果や適性が認められなかった理由の開示を求めてはならない。

(個人情報の管理)

第10条 適性評価の実施に関して収集した個人情報は、個人情報保護法に基づき厳格に管理する。また、適性が認められたという結果に関する情報は10年間、それ以外の情報は1年間保存し、保存期間が満了したら直ちに廃棄・消去する。

(不利益取扱いの禁止)

第11条 評価対象者が苦情の申出をしたことを理由として申出者に不利益な取扱いをすることを禁止した重要経済安保情報保護活用法第14条第3項および運用基準第4章第5節6の規定を遵守する。

(目的外利用の禁止)

第12条 適性評価に関する個人情報の目的外利用の禁止を定めた重要経済安保情報保護活用法第16条第2項および運用基準第4章第4節3の規定を遵守する。また、名簿掲載に同意しなかった事実や同意を取り下げた事実、適性評価の結果が通知されていない事実等についても目的外利用を行ってはならない。

(懲戒処分)

第13条 本協定に定める第7条から12条に定める事項について違反が認められた場合には、就業規則に定める懲戒処分の対象となりうる。

(運用に関する労使協議)

第14条 重要経済安保情報保護活用法に基づく運用実態についての労使協議を、年に一度、実施する。

(施行日)

第15条 本協定は、 年 月 日より施行する。

(有効期間)

第16条 本協定の有効期間は 年 月 日から 年 月 日までの1年間とする。ただし、本協定の有効期間満了の1か月前までに、会社または労働組合のいずれからも異議の申し出がないときは、有効期間をさらに1年間延長するものとし、以降も同様とする。

年 月 日

株式会社□□  
代表取締役  
□□労働組合委員長

印  
印