

36協定の過半数労働者の選出方法等

(厚生労働省リーフレットより) H29年12月

「時間外労働・休日労働に関する協定(36協定)」締結の際は、その都度、当該事業場に

①労働者の過半数で組織する労働組合(過半数組合)がある場合はその労働組合

②過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表する者(過半数代表者)と、書面による協定をしなければなりません。

①過半数組合がある場合

事業場に使用されているすべての労働者の過半数で組織する組合であること。

⇒正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めた事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合でなければなりません。

36協定の締結時に、改めて、事業場の労働者数及び労働組合員数を確認し、過半数組合となっているかを必ずチェックしてください。



②過半数組合がない場合

過半数代表者の要件と選出のための正しい手順…3つ

(1) 労働者の過半数を代表していること

⇒正社員だけでなく、パートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要があります。

(2) 36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手などにより選出すること

⇒ 選出に当たっては、正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続に参加できるようにする必要があります。

⇒ 選出手続は、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続（投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議）がとられている必要があります。

⇒ 使用者が指名した場合や社員親睦会の幹事などを自動的に選任した場合には、その人は36協定を締結するために選出されたわけではありませんので、36協定は無効です。

(3) 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

⇒ 管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

36協定の締結に当たり、労働者側の当事者となる過半数代表者については、過半数代表者本人に聞くなどにより、次の3事項を必ず確認してください。



- ①労働者の過半数を代表していること
- ②その選出に当たっては、すべての労働者が参加した民主的な手続がとられていること
- ③管理監督者に該当しないこと

最後に

労働基準監督署に届け出た36協定は労働者に周知しなければなりません。

⇒ 周知しなかった場合、労働基準法第106条違反です（30万円以下の罰金）。

〈周知の具体例〉

- 常時各作業場の見やすい場所に掲示・備え付ける
- 書面を労働者に交付する
- 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する