

最近寄せられた『よくある質問』集—その32—

問一 当社の時間外・休日労働に関する労使協定（36協定）の労働者代表は、従来、総務部長でし

ようか。さらに、管理職は、36協定届の労働者数の欄にも含めないのでしょうか。



たが、今般、同協定の締結に当たって一部の者から「管理職は労働者代表になれない」との意見が出されましたが、本当でしょうか。その場合、管理職は、労働者代表選出の手續もできないのでし

監督者に該当するのであれば、過半数代表者になりません。

問二 当社では毎年4月と10月に公共交通機関の6ヶ月定期券代相当の通勤手当を支給しています。今般、平均賃金を算定する事情が生じましたが、通勤手当を賃金総額に含めると算定期間に4月又は10月が入るか否かで平均賃金の額に相当な差が出ますし、半年に1回払われるボーナスは賃金総額に含めなくても良いとのことですので、当社の通勤手当は賃金総額に含めなくても良いでしょうか。

法12条1項で「過去3ヶ月間に支払われた賃金総額を暦日数で除した金額をいう」と規定されていますが、同条4項では「1項の賃金の総額には、三箇月を超える期間ごとに支払われる賃金は算入しない」と規定され、例えば、年2期の賞与、3ヶ月を超える期間で計算される褒賞金等は除外して良いとされています。

答一 労働基準法（以下「法」といいます）36条では、過半数労働組合又は労働者の過半数を代表する者との書面協定をし、労働基準監督署に届け出ることによって、協定した範囲で法定労働時間を超えて労働させ、法定休日に労働させることができる旨規定しています。

次に、過半数代表者の選出手続については、法36条の『労働者』から管理監督者を除外する特段の規定又は合理的理由がありませんので、管理監督者も代表者の選出手続を行うこととなります。解釈例規も「36協定は、時間外・休日労働の対象となる労働者の過半数の意思を問うためのものではなく、当該事業場において用されている全ての労働者の過半数の意思を問うためのものである」（昭46・1・18 45基収6206号、昭63・3・14基発150号、平11・3・31基発168号）として

答二 就業規則等で支給要件等が明確に定められた通勤手当は、法11条の賃金に該当しますので、平均賃金算定の基礎から除外することは認められません（昭22・12・26基発573号）。

では、ご質問の通勤手当についてはどうかといえますと、解釈例規では「6ヶ月定期券であったも、これは各月分の賃金の前払として認められるから平均賃金算定の基礎に加えなければならない」（昭25・1・18基収130号、昭33・2・13基発90号）とされていますので、実際の支給額の6分の1を各月の支給額として賃金総額に含めて平均賃金を算定しなければなりません。

ここで、36協定の締結に係る労働者の過半数を代表する者については、労働基準法施行規則6条の2によって、法41条2号に規定する管理監督者でないこと及び投票、挙手、信任等の民主的な手続きで選出された者であることが要件となっておりますので、御社の総務部長が同条に規定する管理

なお、法41条2号に規定する管理監督者は、法の労働時間、休憩、休日に関する規定の適用はな

次に、平均賃金とは、