



## 監督署の窓

### 36協定の締結当事者とは

労働者に時間外・休日労働をしてもらうには、労働基準法第36条第1項の規定により、労使協定（法第36条の協定ということから、一般的に「36(さぶろく)協定」といわれています）を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出ることを要件として、法定労働時間を超える時間外労働および法定休日における休日労働を認めています。

#### (1) 36協定とは？

36協定は、労働者に法定労働時間を超えて働いてもらう場合や、休日出勤をしてもらう場合に、使用者と労働者が結ぶ取り決めのことです。労働基準法では、労働時間は原則として1日8時間、1週40時間と定められており、これを法定労働時間と呼んでいます。法定労働時間を超えて何時間まで働くことができるのか、休日出勤ができるのは月に何日までか等につ

いて、あらかじめ使用者と労働者の間で約束を交わしておくためのものが、36協定ということになります。

#### (2) 誰と誰が結ぶもの？

36協定は「使用者と労働者が結ぶ取り決め」と述べましたので、その締結の当事者は「使用者」と「労働者」です。この当事者のうち、特に労働者側の締結当事者の選出については、いくつかポイントがあります。

#### (3) 労働者側の締結当事者

まず、36協定の労働者側の締結当事者になり得るのは、①その事業場の労働者の過半数を組合員として組織している労働組合があるときはその労働組合（過半数労働組

合）、②そのような労働組合がないときは、労働者の過半数代表する者（過半数代表者）です。「過半数」をカウントする基礎となる労働者の範囲は、その事業場で働いている労働者の全数です。法人単位ではなく、支店や工場単位で見ることになり、そこで働いている労働者であれば管理監督者、年少者、パートタイマー、契約社員等、その人の属性や雇用形態にかかわらず労働者に含まれます。

#### (4) 過半数組合が締結当事者になる場合

このようにしてカウントした労働組合員の数が、労働者の過半数を超えている場合は、当該労働組合は36協定の締結当事者たり得ることとなります。1つの事業場に2つの労働組合がある場合、一方の組合が労働者の過半数を占めていれば、この組合が36協定の締結当事者

であって、もう1つの組合と協定する必要はありません。この場合でも、36協定の効果はもう1つの組合の組合員である労働者に及びます。

#### (5) 過半数代表者が締結当事者になる場合

過半数代表者を選出するときは、管理監督者以外の者から、使用者の意向によらず、民主的な手続きにより選出します。

民主的な方法として適切なものは、例えば投票、朝礼・集会等の場での挙手、労働者同士での話し合い等です。適切でないものとしては、例えば使用者が一方的に指名する場合、親睦会の代表者や一定の役職者が自動的に代表となっている場合等が挙げられます。

#### (6) 締結当事者が適切に選ばれていなかったら

締結当事者が適切な方法で選ばれていなかった場合、その協定は法で求められている要件を満たさず、36協定としての効果を持つことができません。過半数代表者を使用者が指名等しないのはもちろんですが、組合員の人数についても気を配り、過半数組合だと思ってい

※編集室注Ⅱ本誌挟み込み『36協定をはじめとする労使協定届の届け出はお済みですか?』も併せてご覧ください。

【労働実務基礎講習】参加無料 当協会でも毎月開催中  
「適正な36協定の締結方法」を含む労働基準法・労働安全衛生法・労働保険の概要と実務等を学ぶ入門編の半日講習。詳しくは当協会HPまで。